



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones Generales

Consejería de Educación

3229 Orden de 7 de junio de 2022 de la Consejería de Educación por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 19576

3230 Orden de 7 de junio de 2022 de la Consejería de Educación por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 19634

2. Autoridades y Personal

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía Universidad de Murcia

3231 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesora Titular de Universidad a doña Manuela Avilés Hernández. 19700

3232 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a don Juan Francisco Sánchez Romera. 19701

3233 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombran Catedráticas de Universidad. 19702

Consejería de Salud Servicio Murciano de Salud

3234 Resolución de la Comisión de Selección del concurso de traslados para la provisión de plazas de Técnico Auxiliar Sanitario/opción Auxiliar de Farmacia, convocado mediante Resolución de 10 de febrero de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM 15/02/2022), por la que se aprueba la relación provisional de adjudicación de plazas. 19703

3235 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se procede a la modificación del anexo I y anexo II de la convocatoria de concurso de traslados para la provisión de plazas de Diplomado Sanitario no Especialista, opción Enfermería. 19706

3. Otras disposiciones

Consejo de Gobierno

3236 Decreto n.º 79 /2022 de 8 de junio, de concesión directa de una subvención a las Universidades de Murcia y Politécnica de Cartagena, para colaborar en la financiación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso, correspondientes al Distrito Único de la Comunidad. 19722

3237 Decreto n.º 78/2022, de 8 de junio, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y a la Universidad Politécnica de Cartagena, para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2021/2022. 19727

BORM

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

- 3238 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 modificación del convenio colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia. 19732
- 3239 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 Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia. 19735
- 3240 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 de la Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.). 19811
- 3241 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 Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate. 19854

Consejería de Educación

- 3242 Corrección de error de la Orden de 18 de mayo de 2022, de la Consejería de Educación por la que se relacionan las áreas, materias y módulos para los que se podrán contratar profesores especialistas para el curso 2022-2023. 19894

4. Anuncios**Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes**

- 3243 Anuncio de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, por el que se somete a información pública y audiencia a las personas interesadas el Proyecto de Orden por la que se aprueban bases reguladoras y la convocatoria para la selección por concurrencia competitiva de jóvenes que realicen acciones formativas del proyecto JUVENTUR-Un reto para la Región de Murcia, dentro del ámbito de los proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ). 19895

**Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital
Agencia Tributaria de la Región de Murcia**

- 3244 Anuncio de cobranza, exposición pública y notificación colectiva. 19897

IV. Administración Local**Mazarrón**

- 3245 Presupuesto General del Ayuntamiento de Mazarrón para el ejercicio 2022. 19900

V. Otras Disposiciones y Anuncios**Comunidad de Regantes "Fuente Librilla", Mula**

- 3246 Convocatoria a Junta General Ordinaria. 19901

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Educación

3229 Orden de 7 de junio de 2022 de la Consejería de Educación por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia otorga a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y las leyes orgánicas que conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma lo desarrollen, y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el número 30 del apartado 1 del artículo 149 y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

El artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 3/2022, de 8 de febrero, de reorganización de la Administración Regional, establece que la Consejería de Educación es 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 materia de educación reglada no universitaria en todos sus niveles.

La nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que deroga a la ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, pretende una transformación global del Sistema de Formación Profesional, a través de un sistema único de formación profesional en el que se unifican los dos subsistemas anteriores, la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados de profesionalidad. El grado D del nuevo Sistema de Formación Profesional se corresponde con los ciclos formativos de formación profesional que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, debiendo contribuir, además de a los objetivos del Sistema de Formación Profesional, a los previstos para este tipo de enseñanzas en dicha ley orgánica para cada uno de los grados básico, medio y superior.

Por otro lado, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, regula en su capítulo V del título I la Formación Profesional en el sistema educativo, disponiendo, en su artículo 39.4 que el currículo de estas enseñanzas se ajustará a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de las Cualificaciones y a lo establecido en el apartado 4 del artículo 6, de dicha Ley Orgánica; también en su artículo 39.6 establece, que el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de Formación Profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

En desarrollo de estos preceptos, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, fija los principios y la estructura de los títulos de Formación Profesional, definiendo los elementos que deben especificar las normas que el Gobierno dicte para regular dichos títulos y establecer sus contenidos mínimos. Así mismo, dispone que sean las Administraciones educativas las que, respetando lo previsto en dicha norma y en las que regulen los títulos respectivos, establezcan los currículos correspondientes a las enseñanzas de Formación Profesional.

Este marco normativo hace necesaria la presente orden que desarrolla el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, correspondientes al título de Formación Profesional regulado por el Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Con el desarrollo curricular de estas enseñanzas se pretende poner en marcha la nueva titulación, adaptándola a las peculiaridades de nuestro sistema productivo y dando cumplimiento al mismo tiempo a los requerimientos de flexibilidad en las vías para cursar estos estudios, de manera que se haga posible el aprendizaje a lo largo de la vida. Esta flexibilidad debe aplicarse tanto en la organización de las enseñanzas, adecuando el funcionamiento de los centros docentes a las necesidades de la población, como en los desarrollos curriculares, posibilitando una rápida adaptación de estos a los cambios tecnológicos y a los sistemas de producción.

En la elaboración de este currículo la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha prestado especial atención a las áreas prioritarias definidas por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional mediante la incorporación del módulo de Inglés técnico para el ciclo formativo contenido en esta orden y la definición de contenidos de prevención de riesgos laborales, sobre todo en el módulo de Formación y orientación laboral, que permita que todos los alumnos puedan obtener el certificado de Técnico en Prevención de riesgos laborales, nivel básico, expedido de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Tal previsión plasma asimismo lo dispuesto por la disposición adicional tercera, apartado 1 del Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas. Este título se introducirá en la oferta de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el curso 2022-2023. Debe significarse que la demora en la implantación de este ciclo se ha debido a la difícil situación económica que se atravesaba en años anteriores y a la consecuente contención del gasto público.

En el proceso de elaboración de este currículo, el Consejo Asesor Regional de Formación Profesional y el Consejo Escolar de la Región de Murcia han manifestado su parecer favorable al Proyecto.

La presente disposición se ajusta a los principios de buena regulación en el ejercicio de la potestad reglamentaria recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El principio de necesidad, ya que el objeto de esta norma es imprescindible para poder implantar este ciclo formativo en la Región

de Murcia y proceder al desarrollo del currículo, el principio de proporcionalidad, ya que se regula mediante orden; el principio de seguridad jurídica, ya que la norma es coherente con el ordenamiento jurídico; los principios de transparencia, accesibilidad, simplicidad, eficacia y eficiencia, ya que se ha consultado a todos los órganos directivos de esta Consejería, se ha realizado el trámite de audiencia a los interesados a través de las organizaciones y asociaciones cuyos derechos e intereses legítimos pueden verse afectados por la norma, además, se trata de un marco normativo sencillo, claro y poco disperso, que facilita el conocimiento la norma.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, y de conformidad con lo establecido en la disposición final 2.ª, punto 1, de la Ley 13/2009, de 23 de diciembre, de medidas en materia de tributos cedidos, tributos propios y medidas administrativas para el año 2010,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente orden tiene por objeto establecer el currículo en la Región de Murcia de las enseñanzas de Formación Profesional correspondientes al título establecido por Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas, atendiendo a lo preceptuado por el artículo 8.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

2. El currículo desarrollado en la presente orden será de aplicación en todos los centros docentes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que impartan estas enseñanzas.

Artículo 2. Referentes de la formación.

Los aspectos relativos a la identificación del título, el perfil y el entorno profesionales, la prospectiva del título en el sector, los objetivos generales, los accesos y vinculación con otros estudios, las convalidaciones y exenciones, la correspondencia de módulos profesionales con las unidades de competencia incluidas en el título, y las titulaciones equivalentes a efectos académicos, profesionales y de docencia, son los que se definen en el Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Artículo 3. Desarrollo curricular.

1. En el marco de lo establecido en la presente orden, los centros educativos dispondrán de la autonomía pedagógica necesaria para el desarrollo de las enseñanzas y su adaptación a las características concretas del entorno socioeconómico, cultural y profesional del mismo, con especial atención a las necesidades de aquellas personas que presenten una discapacidad.

2. Se realizarán las necesarias adaptaciones metodológicas en los procesos de evaluación a fin de garantizar la accesibilidad a las pruebas de evaluación al alumnado con discapacidad, el cual deberá alcanzar en todo caso los objetivos y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y los objetivos generales del ciclo formativo.

3. Se incorporará en todos los módulos el tratamiento transversal de las áreas prioritarias establecidas en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:

tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquellas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.

Artículo 4. Módulos profesionales del ciclo formativo.

Los módulos profesionales que constituyen el ciclo formativo son:

1. Los incluidos en el Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas, y

2. El siguiente módulo profesional propio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

— M113 Inglés técnico para conducción de vehículos de transporte por carretera.

Artículo 5. Currículo.

1. La contribución a las competencias, los objetivos, los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y las orientaciones pedagógicas de los módulos profesionales a que hace referencia el artículo 4.1 de esta orden, son los definidos en el Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, por el que se establece el título de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera y se fijan sus enseñanzas mínimas.

2. Los contenidos de los módulos profesionales del artículo 4.1 anterior se incluyen en el anexo I de esta orden.

3. La contribución a las competencias, los objetivos, los contenidos, la metodología didáctica, los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y las orientaciones pedagógicas del módulo profesional relacionado en el artículo 4.2 de esta orden son los que se especifican en el anexo II.

Artículo 6. Organización y distribución horaria.

La duración total de las enseñanzas correspondientes a este ciclo formativo, incluido el módulo profesional de Formación en centros de trabajo, es de 2000 horas. Los módulos profesionales de este ciclo formativo se organizarán en dos cursos académicos. La distribución en cada uno de ellos, su duración y la asignación horaria semanal se concretan en el anexo III.

Artículo 7. Profesorado.

1. Las especialidades del profesorado de los Cuerpos de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional, según proceda, con atribución docente en los módulos profesionales relacionados en el artículo 4.1 de esta orden, así como las titulaciones habilitantes a efectos de docencia, son las establecidas respectivamente en los anexos III A) y III B) del Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo.

2. Para el profesorado de los centros de titularidad privada o de titularidad pública de otras administraciones distintas de las educativas, las titulaciones requeridas para impartir dichos módulos son las incluidas en el anexo III C) del referido Real Decreto.

3. Las especialidades y, en su caso, las titulaciones del profesorado con atribución docente en el módulo profesional incluido en el artículo 4.2 son las que se determinan en el anexo IV de esta orden.

Artículo 8. Espacios y equipamientos.

Los espacios y equipamientos que deben reunir los centros de Formación Profesional, para permitir el desarrollo de las actividades de enseñanza son los establecidos en el anexo V de esta orden y deberán cumplir lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 555/2012, de 23 de marzo, así como la normativa sobre igualdad de oportunidades, diseño universal o diseño para todas las personas y accesibilidad universal, prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Artículo 9. Oferta en modalidad a distancia o semipresencial.

1. Los módulos profesionales ofertados a distancia o modalidad semipresencial asegurarán al alumnado la consecución de todos los objetivos, expresados en términos de resultados de aprendizaje.

2. Para alcanzar estos objetivos y debido a las características especiales de algunos módulos, puede ser necesario establecer una parte de aprendizaje presencial. En este sentido, mediante la normativa reglamentaria correspondiente, se concretará el tiempo de presencia obligatoria mínima, para cada uno de módulos de los ciclos formativos que sean ofertados en estas modalidades.

3. Los centros autorizados para impartir enseñanzas de Formación Profesional en modalidad a distancia o semipresencial contarán con materiales curriculares adecuados que se adaptarán a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

4. En los centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, será de aplicación la plataforma de Formación Profesional a distancia, que reunirá las condiciones recogidas en los apartados 3 y 4 del artículo 49 de Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

Artículo 10. Oferta combinada.

Con el objeto de responder a las necesidades e intereses personales de los alumnos y dar la posibilidad de compatibilizar la formación con la actividad laboral y con otras actividades o situaciones, la oferta de estas enseñanzas para las personas adultas y jóvenes en circunstancias especiales podrá ser combinada entre regímenes de enseñanza presencial y a distancia simultáneamente, siempre y cuando no se cursen los mismos módulos en las dos modalidades al mismo tiempo.

Artículo 11. Flexibilidad en la oferta de Formación Profesional.

1. Los módulos profesionales de este ciclo formativo podrán ser objeto de una oferta modular.

2. Esta formación se desarrollará con una metodología abierta y flexible, adaptada a las condiciones, capacidades y necesidades personales de los alumnos que les permita la formación permanente, la integración social y la inclusión de las personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, cumpliendo lo previsto en el artículo 42 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo. Además, dicha formación será capitalizable para conseguir un título de Formación Profesional, para cuya obtención será necesario acreditar los requisitos de acceso establecidos.

3. Atendiendo a lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación

Profesional del sistema educativo, para promover la formación a lo largo de la vida, los órganos competentes en materia de Formación Profesional del sistema educativo podrán autorizar a los centros la oferta de módulos profesionales de menor duración organizados en unidades formativas. En este caso, cada resultado de aprendizaje, con sus criterios de evaluación y su correspondiente bloque de contenidos será la unidad mínima e indivisible de partición.

Disposición adicional única. Implantación de estas enseñanzas.

1. En el curso 2022-2023 se implantará el primer curso del ciclo formativo al que hace referencia el artículo 1 de la presente orden.

2. En el curso 2023-2024 se implantará el segundo curso del ciclo formativo al que hace referencia el artículo 1 de la presente orden.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor a los veinte días hábiles tras su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 7 de junio de 2022.—La Consejera de Educación, M.^a Isabel Campuzano Martínez.

Anexo i

Relación de los contenidos de los módulos profesionales del currículo de Técnico en Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera

Módulo profesional: Conducción inicial.

Código: 1204

Contenidos:

a) Caracterización de las vías públicas:

– Normativa de tráfico y seguridad vial. Importancia del cumplimiento de las normas. Las vías públicas de circulación. Concepto. Clasificación: vías urbanas e interurbanas.

– Identificación de las vías. Nomenclatura. Partes de la vía: plataforma, calzada, arcenes, firme, arista exterior de la calzada, carriles, arcén, zona peatonal, acera, refugio, mediana, cuneta, separador, intersección, paso a nivel, apartadero, parada, estacionamiento, isleta, recta, curvas, rasante, resalto, badén, áreas de servicio.

– Clasificación de las marcas viales:

o Marcas viales blancas:

▪ Longitudinales: marca continua, marca discontinua, marcas discontinuas dobles, marca continua adosada a discontinua, marca de guía en la intersección.

▪ Transversales: marca continua, marca discontinua, marca de paso para peatones, marca de paso para ciclistas.

▪ Horizontales: ceda el paso, detención obligatoria o Stop, señal de limitación de velocidad, flecha de selección de carriles, flecha de salida, flecha de fin de carril, flecha de retorno.

o Otras marcas e inscripciones de color blanco: marca de bifurcación, marca de paso a nivel, inscripción de carril o zona reservada, marca de comienzo de carril reservado, marca de vía ciclista, líneas y marcas de estacionamiento, cebreado, línea de borde de calzada, otras marcas e inscripciones.

o Marcas viales de otros colores:

▪ Amarillas: marca en zig-zag, marca longitudinal continua, marca longitudinal discontinua y cuadrícula de marcas amarillas.

▪ Azules: marcas de estacionamiento. Blancas y rojas: damero.

– Dirección y sentido de la circulación:

o Dirección y sentido de una recta.

o Calzadas de un solo sentido de circulación.

o Calzadas de dos sentidos de circulación.

– Posicionamiento del vehículo en la calzada.

– Carriles. Tipos. Tráfico lento. Reversibles. Ciclos y ciclomotores. Alta ocupación. Reservados y adicionales. Utilización de carriles: Utilización de carriles en todo tipo de vías, utilización de carriles en vías fuera de poblado, utilización de carriles en poblado, disciplina de carril, circulación por el arcén, carriles reservados para autobuses y taxis, carril cerrado a la circulación, carriles para tráfico lento, caminos y pasos para ciclistas, carriles reversibles, carriles de utilización en sentido contrario al habitual, carriles adicionales, carriles para vehículos con alta ocupación, vías saturadas y otros.

- Normas generales de seguridad y civismo en la carretera.
- Colaboración entre usuarios, no molestar, no sorprender, advertir, comprender.
- El uso de la vía en relación con los demás usuarios. Previsión de los movimientos de los demás, zona de incertidumbre, vehículos de dos ruedas, peatones y animales, entre otros.
- b) Interpretación y tipología de las señales:
 - La señalización vial. Función.
 - Elementos del lenguaje de la circulación. Formas, colores, siluetas y símbolos o signos.
 - Formas y significado de las señales de circulación:
 - o Respecto a la forma: triangulares, circulares, cuadradas y rectangulares.
 - o Respecto al significado: peligro, prohibición o restricción, obligación, indicaciones generales y de carriles, servicios, orientación y otros.
 - Clasificación de las señales de circulación. Marcas viales, señales verticales, semáforos, señales de balizamiento, señales de los agentes de la circulación. Orden de prioridad entre los distintos tipos de señales.
 - Señalización vertical. Señales de advertencia de peligro. Señales de reglamentación: de prioridad, de prohibición de entrada, de restricción de paso, de obligación, de fin de prohibición o restricción. Señales de indicación: señales de indicaciones generales, de carriles, de servicio, de orientación, paneles complementarios. Otras señales.
 - Semáforos. Peatones, circulares para vehículos, cuadrados o de carril, reservados a determinados vehículos.
 - Señales de balizamiento:
 - o Señalización de balizamiento circunstancial formada por dispositivos de barrera.
 - o Señalización fija por dispositivos de guía.
 - o Señalización y balizamiento de obras.
 - Paneles de mensaje variable.
 - Señalización y órdenes de los agentes de circulación.
- c) Sistemas y mandos del vehículo:
 - Elementos y características de los vehículos.
 - Conocimiento del vehículo: libro de instrucciones.
 - Situación y ubicación de los mandos. Mandos de pie, mandos de mano.
 - Interpretación de la lectura del cuadro de indicadores: testigos del tablero de instrumentos. Encendido de alumbrado. Indicadores de dirección, de estacionamiento. Nivel de aceite, de presión de aire, de combustible, de velocidad. Revoluciones motor. Otros.
 - Reglajes. Asiento, volante, espejos, ventilación y ventanillas, entre otros.
 - Sistemas de alumbrado y de señalización óptica. Normas generales. Luces de corto y de gran alcance, de posicionamiento, de dirección, de frenado, de marcha atrás, antiniebla y otros.
 - Utilización de los sistemas de alumbrado y de señalización óptica. Vehículos en movimiento y vehículos inmovilizados.

- Luz de gálibo. Función. Señales acústicas. Finalidad.
- Señales luminosas de vehículos: prioritarios, vehículos para obras y servicios, vehículos especiales y para transportes especiales.
- Placas, señales y distintivos en los vehículos.
- d) Conducción del vehículo:
 - Manual técnico del vehículo. Puesta en marcha del motor.
 - Selección de la marcha adecuada para la puesta en movimiento del/ los vehículo/s aumentando progresivamente y sin brusquedad la velocidad de desplazamiento.
 - Control, durante el desplazamiento del vehículo, de los indicadores-testigo sobre el buen o mal funcionamiento y de sus equipos y sistemas auxiliares.
 - Uso del dispositivo de freno de servicio o ralentización.
 - Factores de prevención en la circulación: observación, anticipación y dominio del espacio circundante.
 - Circulación por distintas clases de vías atendiendo a las características del tráfico.
 - Contingencias debidas a las actuaciones de otros usuarios de la vía. Riesgos específicos.
 - Inmovilización del vehículo. Medidas: paro del motor, freno de estacionamiento, calzos.
 - Conductas negligentes. Pautas de comportamiento. Actitudes de cortesía y solidaridad.
- e) Realización de maniobras:
 - La maniobra. Concepto.
 - Normas generales para la realización de maniobras. Maniobras de circulación:
 - Incorporación a la circulación:
 - o Desplazamientos laterales.
 - o Adelantamientos.
 - o Cambio de dirección o franqueo de intersecciones.
 - o Cambio de sentido de marcha.
 - o Paradas y estacionamiento.
 - o Acercamiento y posicionamiento en el muelle.
 - Fases de una maniobra. Observación, señalización y ejecución. Intersecciones: aproximación, posición de entrada y franqueo. Pasos a nivel y puentes levadizos.
 - La marcha atrás. Procesos: observación y ejecución. Prohibiciones.
 - Enganche y desenganche de vehículos articulados: remolque y semirremolque. Detención, parada y estacionamiento. Conceptos.

Módulo profesional: Conducción racional y segura.**Código: 1205**

Contenidos:

- a) Selección de zona óptima de revoluciones del motor:
 - Fundamento y características de la cadena cinemática del vehículo:

- o Tipos de movimiento: rectilíneo, circular.
- o Órganos de transmisión.
 - o Cadena cinemática: motor, caja de cambios, embrague, eje de transmisión, grupo cónico diferencial, palieres o semiárboles y ruedas motrices, entre otros.
 - Par motor y potencia. Concepto de fuerza, trabajo y potencia. Cilindrada de un motor. Par motor y potencia efectiva. Curvas de par y potencia. Interpretación gráfica del par y potencia sobre las prestaciones del vehículo.
 - Potencia y consumo específico de un motor en relación con la curva de par y las revoluciones. Régimen motor.
 - El cuentarrevoluciones. Zona de utilización óptima del cuentarrevoluciones.
 - Características de utilización y uso de las cajas de cambio. Diagramas de cobertura de las relaciones de la caja de cambios de velocidades.
 - Principales variables de influencia en el consumo. Posición del pedal del acelerador. Régimen de revoluciones del motor. Consumo específico de un motor. Cilindrada. Curvas de consumo. Rendimiento.
 - Componentes del vehículo que modifican su consumo:
 - o Características genéricas del vehículo en relación al tipo de cambio, a la utilización de turbocompresor, al sistema de control electrónico del motor.
 - o Puesta en marcha del aire acondicionado o climatizador. Conducción con ventanillas bajadas.
 - o Estado técnico del vehículo: mantenimiento preventivo del vehículo. Carga del vehículo.
 - Análisis y control del consumo. Caudalímetro.
 - b) Aplicación de directrices de buenas prácticas medio ambientales en la conducción:
 - La conducción y el medio ambiente. Cambio climático. Contaminación. Eco- conducción. La importancia del ahorro de carburante: consumo de combustible como medida de ahorro e importancia de la técnica de conducción. Optimización del consumo de carburante: aprovechamiento del par motor, utilización racional y efectiva del cambio de velocidades y aprovechamiento de la inercia del vehículo.
 - Normativa sobre emisiones de gases y clasificación de tipos de vehículos (homologaciones).
 - Medio ambiente y contaminación. Traslado de residuos y control:
 - o El medio ambiente. Elementos contaminantes que genera la actividad: emisión de gases. Consumo de agua. Generación de residuos. Vertidos contaminantes.
 - o Tipos de contaminación: contaminación del agua, del aire, del suelo.
 - o Contaminación radioactiva, lumínica, sonora y visual, entre otras.
 - Los carburantes. Clasificación.
 - Contaminación acústica: ruido aerodinámico, ruido del motor, ruido del escape, ruido en el rodaje.
 - Actuaciones de mejora medioambiental en la conducción de vehículos:

- o Mantenimiento preventivo del vehículo. Mercado de vehículos menos contaminantes.
- o Control de consumo del vehículo. Técnicas de conducción.
- o Optimización de rutas.
- o Viajes en vacío.
- Ventajas económicas de la conducción económica/racional:
 - o Ventajas para la empresa: combustible, neumáticos, reparación/mantenimiento del vehículo, seguridad y otras.
 - o Ventajas medioambientales.
 - o Ventajas para el conductor.
 - o Ventajas para el pasaje.
- El vehículo como fuente de residuos. Neumáticos, aceites, refrigerantes, líquidos hidráulicos, entre otros.
- Pautas de actuación en relación con los residuos generados. Traslado y control.
- c) Utilización combinada de frenos y ralentizadores:
 - Principio físico de la conservación de la energía. Concepto.
 - Transformación de la energía cinética en trabajo de rozamiento. Huella de frenado.
 - Factores que inciden en el avance del vehículo. Peso del vehículo. Estado del neumático, presión de inflado y tipo de pavimento. Características de la vía: curvas, subidas y bajadas, entre otras. Aerodinámica del vehículo.
 - Características y utilización de los sistemas de retención y frenada. Tipos: freno de servicio, freno de mano o estacionamiento, ralentizadores, freno motor y freno eléctrico, entre otros.
 - Características de funcionamiento y utilización de los sistemas de seguridad interactivos:
 - o Sistema antibloqueo de freno (ABS).
 - o Control de tracción (ASR_EDS).
 - o Regulación electrónica de frenada (EBS).
 - o Control de estabilidad (ESP).
 - Sistemas de regulación de velocidad y frenado: programador de velocidad (Cruise- Control), limitador voluntario de velocidad (autolimitador) y frenos combinados, entre otros.
 - Utilización combinada de frenos y ralentizadores. Límites de utilización. Utilización de los medios de ralentización y de frenado en las bajadas. Acciones que deben adoptarse en caso de fallo del freno de servicio.
 - La frenada en condiciones normales y en caso de emergencia. Efecto de frenado.
 - Efecto tijera.
 - Influencia de la carga en el frenado.
 - La frenada de emergencia. Técnicas de actuación.
- d) La seguridad en la actividad de la conducción:

- Concepto de seguridad: medios, medidas, normas, actuaciones.
Conducción: tarea de toma de decisiones.
- Actitudes y capacidades para una conducción segura.
- Psicología y factor humano: personalidad, actitudes y factores sociales.
- Estado físico del conductor. Factores de influencia en el comportamiento: la fatiga y el sueño, el estrés, las distracciones, el alcohol, las drogas, los medicamentos o cualquier otra sustancia que pueda modificar el comportamiento.
- Importancia de una alimentación sana y equilibrada. Principios ergonómicos: movimientos y posturas de riesgo. Papel fundamental del ciclo básico actividad/reposo.
- La agresión. Actuación.
- Los accidentes de tráfico. Tipos. Magnitud y estadísticas de los accidentes de tráfico. Dinámica de un impacto. Consecuencias humanas, materiales y económicas de los accidentes de tráfico. Implicación de los vehículos. Contaminación y accidentes de tráfico.
- Situaciones de emergencia:
 - o Actuación en caso de accidente de tráfico.
 - o Evaluación de la situación.
 - o Prevención del agravamiento de accidentes.
 - o Aviso a los servicios de socorro.
- Principios básicos de la declaración amistosa de accidente.
- Evacuación de un vehículo: evacuación de los ocupantes de un camión y de los pasajeros de un autocar. Garantía de seguridad para todos los pasajeros.
- El fuego. Reacción en caso de incendio. Clasificación de los fuegos. El triángulo del fuego. Métodos de extinción. Extintores. Procedencia y extinción de fuegos en el vehículo.
- Acciones que deben adoptarse en caso de fallo del freno de servicio.
- La frenada en condiciones normales y en caso de emergencia. Influencia de la carga en el frenado. Frenada de emergencia.
- e) Conducción racional y segura:
 - Introducción a la conducción racional, basada en normas de seguridad y eficiencia energética.
 - Factores externos de influencia: condiciones del tráfico, de la vía y condiciones climatológicas.
 - Descripción e influencia de las fuerzas que se aplican en el movimiento de un vehículo. Estabilidad del vehículo y centro de gravedad:
 - o Concepto de fuerza. Tipos de fuerza que intervienen en el movimiento de un vehículo. Fuerza centrífuga y centrípeta. Balanceo y cabeceo. Variables de influencia en la estabilidad el vehículo. Desplazamiento del centro de gravedad.
 - Conducción con carga.
 - Selección de la mejor combinación entre velocidad y relación de transmisión.
 - Manejo de la caja de velocidades en función de la carga del vehículo y del perfil de la carretera.
 - Aprovechamiento de la inercia del vehículo.

- Técnicas de conducción eficiente. Circulación en una determinada marcha. Circulación y velocidad. Pendiente ascendente y descendente. Curvas. Conducción en caravana. Incorporaciones y salidas de las vías. Paradas y detenciones. Cruces y rotondas. Adelantamientos.

- Conducción preventiva. Proceso de actuación: recogida de información, anticipación y gestión del espacio.

- Sistemas de seguridad activa, pasiva y preventiva.

f) Conducción de vehículos cisterna y contenedores cisterna:

- Unidades de transporte. Cisternas y contenedores cisterna. Tipos.

- Influencia de la carga y movimientos de la misma en la conducción de vehículos cisterna. Centros de gravedad de un vehículo o conjunto de vehículos. Triángulo de estabilidad de un vehículo. Vuelcos, deslizamientos y otros.

- El transporte en vehículos cisterna.

- Efecto ola. Mamparos de contención. Tanques con mamparos con perforaciones que regulan el flujo del líquido y tanques sin mamparos que regulen el flujo del líquido.

- Comportamiento en marcha de los vehículos cisternas y contenedores cisterna. Técnicas de conducción de vehículos cisterna y contenedores cisterna.

- Equipo de la cisterna. Válvulas de cinco efectos. Válvula de recuperación de vapores, boca de inspección, boca de hombre, válvula de apoyo para la descarga, colector de recogida de vapores.

g) Conducción del vehículo en condiciones especiales:

- La conducción en situaciones especiales. Descripción.

- La conducción nocturna. Funciones principales: ver y ser visto. Características de la visión nocturna: tiempo de adaptación, percepción y campo visual.

- Factores que favorecen la visibilidad.

- Importancia de los sistemas de alumbrado y de señalización óptica del vehículo.

- Túneles. Normativa para transitar por túneles o pasos inferiores. Luminancia. Efecto agujero negro. El deslumbramiento. Concepto.

- Proceso de actuación en conducción nocturna.

- Factores que afectan a la seguridad en condiciones climatológicas específicas: limpieza de cristales, parabrisas, velocidad, distancia de seguridad, estado de neumáticos, uso de la frenada, estado de las luces, carga y otros.

- Parámetros que inciden en el aquaplaning: velocidad, altura del agua y neumáticos.

- Conducción con lluvia. Medidas que el conductor debe adoptar para mejorar la adherencia y prevenir los deslizamientos.

- La niebla. Peligros. Normas de conducción.

- Técnicas de conducción en pavimento resbaladizo. Precauciones que se deben adoptar.

- Técnicas de conducción con viento. Viento lateral. Medidas que se deben adoptar.

Módulo profesional: Entorno normativo, económico y social del transporte.**Código: 1206.**

Contenidos:

- a) Caracterización del entorno normativo, económico y social del transporte:
- Organismos e instituciones públicas y privadas que interactúan con el transporte. Competencias ministeriales, autonómicas y locales. Cámaras de Comercio. Asociaciones y Fundaciones del sector.
 - Políticas nacionales y europeas de transporte. Libro Blanco sobre el transporte. Red Transeuropea de transporte (RTE-T). Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte (PEIT). Plan de Líneas de Actuación para el Transporte en Autobús (PLATA). Plan Estratégico de Actuación para el Transporte de Mercancías por Carretera (PETRA).
 - Variables que definen el sector del transporte. Variables económicas, sociales y ambientales.
 - Tipos de transporte y relación entre ellos. Características generales. Infraestructuras.
 - Evolución del sector. Diversificación de las prestaciones ofrecidas por ferrocarril y por carretera. Subcontratación. Organización. Características e indicadores. El peso del transporte por carretera.
 - El transporte por carretera de mercancías y viajeros frente a los demás modos de transporte. Puntos fuertes y débiles.
- b) Definición de la organización del transporte por carretera:
- Tipos de transportes por carretera. Clasificación según su naturaleza: objeto y ámbito.
 - Acceso a la profesión y al mercado de transporte de mercancías y viajeros por carretera.
 - Condiciones previas de carácter personal. Requisitos generales de ejercicio de la actividad.
 - Títulos administrativos. Certificados de competencia profesional (mercancías y viajeros), Certificado de aptitud profesional (CAP), Consejero de Seguridad, Cursos ADR y cisternas, y otros títulos.
 - Acceso al mercado nacional e internacional de mercancías. Transportes liberalizados y sujetos a autorizaciones. Operador de transporte de mercancías. Tipos de autorizaciones específicas y licencias. Regulación del Cabotaje en la UE.
 - Acceso al mercado de transporte discrecional de viajeros. Requisitos y condiciones de realización. Autorizaciones para transporte de viajeros.
 - Transporte de viajeros en automóviles turismo. Taxi y arrendamiento con conductor. Condiciones de prestación del servicio. Licencias de Taxi y Vehículos de Alquiler con Conductor (VTC).
 - Transportes regulares de viajeros: permanentes de uso general, temporales y de uso especial.
 - Acceso al mercado de transporte internacional de viajeros. Modalidades de autorizaciones. Tipos de servicios y documentos de control.

- Organización de los principales tipos de empresas de transporte de mercancías y viajeros y de las actividades auxiliares y complementarias del transporte.
- La empresa del transporte por carretera. Departamentos y funciones. Tipos de organizaciones y organigramas. El departamento de tráfico. El gestor de transporte.
- Actividades de transporte por carretera: por cuenta propia y por cuenta ajena.
- Especializaciones del transporte de mercancías y viajeros por carretera.
- El Registro de Empresas y Actividades de Transporte.
- Transporte de mercancía general. Distribución y paquetería. Mercancías perecederas. Mercancías Peligrosas. Animales vivos. Cisterna. Plataformas. Portavehículos. Mudanzas. Residuos. Otros tipos de transporte.
- Transporte de viajeros regular, discrecional, de menores, turístico y funerario.
- Actividades auxiliares y complementarias al transporte por carretera. Agencias de transporte de mercancías, transitarios, almacenistas y distribuidores, operadores logísticos, estaciones de transporte de mercancías, agencias de viajes, estaciones de transporte de viajeros, arrendamientos de vehículos sin conductor. Bolsas de carga y e-tenders.
- Transporte multimodal. Operaciones de modos múltiples de transporte. Concepto. Unidad de transporte intermodal (UTI):
 - o Palés: tipología y estándares. Modalidad de intercambio y pools de palés.
 - o Contenedores marítimos y aéreos: tipología, homologaciones e identificación.
 - o Caja móvil: tipología, homologaciones e identificación.
 - o Semirremolque: tipologías, homologaciones e identificación.
- Sistemas intermodales: marítimo-terrestre; carretera-ferrocarril; transporte acompañado y transporte no acompañado; y otras modalidades.
- c) Aplicación de los procedimientos de organización del transporte por carretera:
 - Reglamentación relativa al transporte de mercancías y viajeros: documentación del vehículo y del conductor.
 - Equipos de seguridad a bordo del autocar: extintores, botiquín de primeros auxilios, salidas de socorro, cinturones de seguridad, otros sistemas.
 - Carga del vehículo, estiba y trincaje. Fichas de estiba. Elementos para el trincaje: cintas de amarre, cadenas, cables, cuerdas, flejes y redes.
 - Limitadores de velocidad: obligatoriedad de instalación y uso en determinadas categorías de vehículos.
 - Prevención de la delincuencia y del tráfico de inmigrantes clandestinos: información general, implicaciones para los conductores, medidas de prevención, lista de comprobaciones y legislación sobre la responsabilidad de los transportistas, entre otros. Sistemas de seguridad antipolizones. Precintos. Sustancias ilegales.
 - Tipos y modelos de contrato. Características. Elementos del contrato: personales, reales y formales. Derechos, obligaciones y responsabilidad de las

partes. La orden de carga. La carta de porte. El precio. El régimen tarifario. El billete, las tarjetas sin contacto, y otros documentos del contrato. Equipajes y encargos. El Convenio relativo al contrato de transporte internacional de mercancías por carretera (CMR). Ámbito de aplicación. La carta de porte internacional: cumplimentación y comprobación. CMR electrónico.

- Condiciones generales de contratación aprobadas por la Administración: viajeros y mercancías. Contenidos mínimos. Aplicabilidad. Ámbito.

- Colaboración entre transportistas y sus limitaciones. Requisitos para la colaboración. Transporte sucesivo.

- Reclamaciones derivadas del contrato de transporte y plazo de prescripción. La acción directa. Causas de responsabilidad del transportista y límites de responsabilidad. Indemnizaciones en transporte de mercancías por pérdida total o parcial, avería, o retrasos. Juntas Arbitrales del Transporte Terrestre: composición y competencias de las Juntas arbitrales, el procedimiento arbitral, y el laudo arbitral.

- El contrato de seguro en general: principios generales, características, elementos del contrato de seguro. El comisario de averías. Modalidades de póliza. El Consorcio de Compensación de Seguros.

- El seguro de responsabilidad civil en general. Finalidad. Delimitación del riesgo.

- Seguro obligatorio de responsabilidad civil derivada del uso y de la circulación de vehículos a motor. Límites de cobertura. Circulación sin seguro. Responsabilidades. Sanciones.

- Seguros del transporte. Modalidades. Derechos, obligaciones y responsabilidad de las partes. El seguro de transporte de mercancías y el seguro obligatorio de viajeros. Finalidad y ámbito de aplicación. Riesgos cubiertos, accidentes protegidos y prestaciones.

- Convenios de transporte de mercancías y de viajeros. Ámbito de aplicación. Contenido. Duración.

- El tacógrafo y la jornada laboral específica del sector de los transportes:

- o El tacógrafo digital: uso y manejo. Tipos de tarjetas y compatibilidad.

- o Duración máxima de la jornada laboral específica del sector de los transportes.

- o Principios, aplicación y consecuencias de los Reglamentos (CEE) número 3821/85 y (CE) número 561/2006.

- El uso del termógrafo en transportes de mercancías a temperatura controlada.

- Sistema de Información de Registro de Datos de Explotación (SIRDE) en el transporte de viajeros por carretera.

- Disposiciones sociales en el sector de los transportes por carretera. Criterios de actuación en tiempos de conducción y descanso. Tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia, disponibilidad, pausas y descansos en el transporte por carretera.

- Derechos y obligaciones del conductor en materia de cualificación inicial y de formación continua.

d) Descripción de la normativa aplicable al transporte de mercancías y viajeros por carretera:

- Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT) y su Reglamento (ROTT).
- Disposiciones aplicables al transporte de mercancías peligrosas:
 - o Acuerdo europeo sobre el transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR). Mercancías consideradas peligrosas para el transporte por carretera. Tipología de vehículos y certificados necesarios. Requisitos en la carga y en la descarga.
 - o El transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español. Participantes en el transporte, obligaciones, y responsabilidades.
 - o Los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera. Designación, requisitos, funciones, y obligaciones del consejero. Partes de accidentes.
- Transporte de mercancías perecederas:
 - o Acuerdo sobre Transportes Internacionales de Mercancías Perecederas y sobre los vehículos especiales utilizados en estos transportes (ATP). Tipos de unidades especiales. Procedimientos, controles, y documentación. Marcas de identificación. Condiciones de temperatura.
 - o Normas españolas aplicables al transporte de mercancías perecederas en lo relativo a temperaturas de transporte, manejo de las mercancías y controles e inspecciones periódicas de los vehículos.
- Transporte de animales vivos:
 - o Transporte y control dentro del territorio de la Unión Europea: condiciones de transporte. Autorizaciones, homologaciones de vehículos, y certificados de los animales. Documentación del conductor o cuidadores: Certificado de transporte de animales vivos. Requisitos generales y específicos. Normas de sanidad y protección animal durante el transporte. Centros de limpieza y desinfección. Autorizaciones y funcionamiento.
 - o Responsabilidad en el transporte: participantes, animales aptos para el traslado, lugar de salida, tiempos máximos de viaje, tiempos de descanso de los animales. Espacios mínimos y equipamientos. Procesos de limpieza y desinfección.
- Transporte de grupos específicos: escolares y menores, trabajadores y transportes turísticos.
 - o Transporte de escolares y menores: ámbito de aplicación, clases, requisitos de los conductores, acompañante, autorización de transporte, condiciones del vehículo, elementos de seguridad y protección, distintivos indicativos, itv, seguros, y condiciones del viaje.
 - o Transporte de trabajadores: autorización, otorgamiento, prestación de servicio, y medidas de seguridad.
 - o Transportes turísticos: concepto, condiciones, contratación, viajes combinados, y obligaciones de las agencias.
- Tránsito comunitario. Características. Modalidades: interno y externo. Garantía o fianza.
 - o El régimen TIR. Ámbito de aplicación. Características. Funcionamiento. Modalidades. Requisitos. Responsabilidades. Documentación de tránsito comunitario. Título de garantía o fianza. Declaración de tránsito. Los documentos T. La asociación garante. Funciones.

- Derechos de los viajeros en caso de cancelación o retraso. Causas de indemnización: Cancelación, retraso en la salida, retraso significativo en la llegada, y overbooking. Tipos de indemnización.

- Indemnizaciones y asistencia en caso de accidentes. Daños indemnizables: fallecimiento o lesiones personales y pérdida o daño del equipaje. Asistencia en caso de accidente: alojamiento, comida, ropa, transporte y prestación de primeros auxilios. Plazo máximo para reclamar una indemnización.

- Derechos de las personas con discapacidad y de las personas de movilidad reducida. Condiciones básicas de accesibilidad. Barreras en el transporte. Elementos de accesibilidad y vehículos accesibles. Derecho de acceso, asistencia especial, e indemnización por pérdida o daño del equipo de movilidad.

- Documentación relativa al conductor, al vehículo y al servicio:

- o Permiso de conducción: categorías y periodos de validez. Tarjeta de cualificación profesional o autorización digital: especialidades y periodos de validez. Certificado de conductor de terceros países: obligaciones y periodos de validez. Discos diagrama o tarjeta de tacógrafo: características y obligación de conservación de datos. Autorizaciones para realizar determinados transportes: ADR, animales vivos, y transportes especiales.

- o Autorización de transporte: tipos. Ficha de inspección técnica: caducidades. Permiso de circulación. Autorizaciones especiales: escolares, pasajeros, ADR, ATP, animales vivos, y transportes especiales. Seguros de vehículos, pasajeros y mercancías. rótulos y distintivos específicos de viajeros y mercancías. Documentación de colaboración entre transportistas: contrato tipo.

- o Documentación de tránsito comunitario: T1 y T2. Cuaderno TIR. Cuaderno ATA. Billetes. El talón de equipajes. Libro de reclamaciones. Libro de ruta. Hoja de ruta internacional. Carta de porte. Documentación para realizar determinados transportes: escolares, ADR, ATP, animales vivos, transportes especiales, sanitarios, funerarios, mudanzas.

- Documentos especiales que acompañan a las mercancías: Calidad, Soivre, Cites, veterinario, fitosanitario, certificado de peso, VGM.

- Redacción de la carta de porte internacional (CMR). La orden de carga. Complimentación del documento CMR. Ejemplares y firma. Instrucciones del expedidor, reservas y observaciones del porteador, y estipulaciones particulares más habituales. El CMR electrónico.

- Documentación específica para el transporte de mercancías peligrosas:

- o Carta de porte ADR.

- o Instrucciones escritas o Ficha de seguridad.

- o Certificado de aprobación ADR.

- o Informe de inspección periódica.

- Documentación específica para las mercancías perecederas: Certificado ATP: Certificado de conformidad y su placa.

- Documentación de los animales transportados: Documento de movimiento específico. Documento sobre identificación de animales. Cuaderno de a bordo u hoja de ruta. Documentos fitosanitarios y veterinarios: Guía sanitaria, Certificado de desinfección del medio de transporte de animales.

- e) Conocimiento de las consecuencias de las infracciones en la prestación del servicio:

- Servicios de Inspección del Transporte Terrestre. Funciones y competencias. Plan de Inspección de Transporte por Carretera. Finalidad. Medidas de control. Control de la documentación: Documentos de control del transporte de mercancías y de viajeros, documentación relativa a las mediciones del aparato tacógrafo y distintivos de los vehículos.

- Infracciones de la normativa de ordenación del transporte por carretera. Identificación y clases. Plazos de prescripción. Procedimiento sancionador. Sanciones en caso de no utilización, mala utilización o manipulación fraudulenta del tacógrafo. Reglas generales sobre responsabilidad.

- Pérdida del requisito de honorabilidad. Índice de Reiteración Infractora (IRI). Sanciones y plazos. Consecuencias.

Módulo profesional: Servicios de transporte de mercancías.

Código: 1207

Contenidos:

- a) Realización de operaciones de transporte interior e internacional de mercancías:

- Variables que organizan los servicios de transporte de mercancías por carretera.

- Tipos de autorización según servicios. Formas de carga. Naturaleza de la mercancía. Tipos de vehículos y transporte en vehículos adaptados. Ámbito territorial: local, autonómico, nacional, internacional.

- Evolución hacia la diversificación e integración de los servicios de transporte. Servicios de transporte de carga completa y carga fraccionada. Servicios de entrega y recogida de paquetería. Servicios de transporte adaptados a las necesidades de los clientes y a la naturaleza de la carga. Servicios integrales de transporte y logística: operadores logísticos.

- Funciones, responsabilidades y actuaciones del conductor en las distintas circunstancias del servicio de transporte de mercancías por carretera:

- o En la inspección del vehículo al inicio del servicio. En la recogida y entrega de mercancías.

- o En la carga, descarga y estiba de las mercancías.

- o En la vigilancia, custodia y mantenimiento del buen estado del vehículo.

- o Respecto a la documentación de identificación del conductor, la mercancía y el vehículo según el tipo de servicio y vehículo.

- o Respecto al cumplimiento de las normas de transporte y de tráfico.

- o Respecto a la documentación de gestión del servicio de transporte.

- o Respecto a la comunicación de incidencias de tráfico y del servicio.

- Variables de optimización del servicio de transporte por carretera en la planificación de rutas. Horarios de carga y descarga. Tiempos de conducción y descanso. Itinerario y distancia recorrida. Consumo de combustible. Gastos de peaje. Posibles restricciones al tráfico. Red de estaciones de servicio. Pasos de frontera.

- Fuentes de información relacionadas con el servicio de transporte: red de carreteras, estaciones de servicio y áreas de descanso y de estacionamiento vigilado, precios del combustible, estado del tráfico, meteorología, información de los servicios de emergencias, particularidades de los códigos de circulación de

diferentes países (normativa de circulación específica y pesos y dimensiones de los vehículos según países).

- Fuentes de información, referidas a los clientes, necesarias para elaborar circuitos de entrega/recogida en el servicio de paquetería. Requisitos específicos de los clientes: tipos de vehículos y horarios. Información generada por el departamento comercial de la empresa. Información generada por el conductor o por un observador en un circuito de reparto.

- Instrumentos de información sobre las variables de optimización del servicio: tacógrafo, ordenador de a bordo, acceso a Internet, emisoras, GPS y otros medios de localización. Utilización.

- Programación de rutas y circuitos de entregas y recogidas de mercancías. Identificación de puntos de entrega y recogida. Elaboración de itinerarios urbanos, interurbanos e internacionales. Vías principales y restricciones de la circulación urbana e interurbana. Espacios urbanos y horarios destinados a la carga y descarga. Utilización de programas informáticos de planificación de rutas y circuitos urbanos, interurbanos e internacionales.

- Documentos utilizados en los servicios de transporte. Documentos del conductor, de los medios de transporte, documentos específicos de las mercancías, documentos de gestión propios de la empresa. Distintos medios y documentos de pago. Procedimientos. El pago contra reembolso. El papel del conductor en las operaciones contra reembolso.

- Actitudes del conductor e imagen de marca de la empresa. Importancia para la empresa de la calidad de la prestación del servicio del conductor. Papel del conductor en la prestación del servicio y pautas de actuación. Interlocutores y pautas de actuación. Mantenimiento del vehículo en el marco de la calidad del servicio e imagen de empresa.

- Actuaciones del conductor en caso de litigio y atención de reclamaciones. Relación con los servicios de recepción y expedición de los clientes. Procedimientos de atención a reclamaciones. Actuación del conductor en caso de reclamaciones. Consecuencias comerciales en caso de reclamaciones y litigios.

b) Organización de las operaciones de carga y descarga del vehículo:

- Factores que influyen en los procesos de estiba, carga y descarga de las mercancías:

- o Principios de seguridad en la organización, acomodación y sujeción de las cargas en un vehículo.

- o El circuito de entrega y recogida de mercancías y el orden de carga y descarga. Masas y dimensiones máximas autorizadas de los vehículos, incluida la carga. Dimensión y volumen de las mercancías.

- o Incompatibilidades de carga en común o en un mismo vehículo. Cálculo de carga útil y volumen útil de los vehículos.

- o Estabilidad del vehículo y centro de gravedad de un vehículo o de un conjunto de vehículos. Reparto de la carga, pesos por eje y consecuencia de la sobrecarga.

- o Comportamiento de las cargas en el vehículo. Aceleraciones. Cambios de dirección. Efectos de la vibración y los baches. Colisión.

- o Naturaleza de la mercancía y de los tipos de mercancía que requieren estiba. Tipos de embalaje y apoyos de la carga.

- Procesos de carga, descarga, estiba y desestiba. Equipos y técnicas:
 - o Técnicas de calce y estiba. Materiales utilizados en la estiba: cinturones de amarre o correas de estiba, eslingas, cables metálicos, maderas, cadenas, tornos, lonas, redes, cantoneras y materiales de relleno. Utilización de correas de estiba.
 - o Operaciones de entoldado y desentoldado de vehículos. Operaciones de verificación de los dispositivos de estiba. Utilización de trampillas elevadoras.
 - o Técnicas de estiba según el tipo de carga. Prefabricados de hormigón (tubos, vigas, planchas). Derivados del acero. Bobinas. Listones de madera y tableros de conglomerado. Troncos, papel y celulosa.
- Protocolos de actuación y normas de seguridad en los procesos de carga y descarga:
 - o Actuación del transportista y del conductor en las operaciones de carga y descarga. Obligaciones del transportista y del conductor en los procesos de carga. Precauciones y conducta del conductor antes, durante y después de las operaciones de carga y descarga.
 - o Prevención de riesgos laborales y normas de seguridad en los procesos de carga y descarga. Operaciones previas con el vehículo. El acceso a los lugares de carga. Maniobras previas del vehículo. Colocación en el muelle. Carga y descarga, estiba y desestiba. Operaciones preparatorias de la carga o descarga. Acondicionamiento, embalaje, sujeción y señalización de las cargas y verificaciones que se deben realizar. Circunstancias de señalización de los vehículos. Inicio del viaje tras la carga. Carga de mercancías a granel.
- c) Realización de actuaciones necesarias para llevar a cabo el transporte de mercancías peligrosas:
 - Importancia del transporte de mercancías peligrosas y elementos que intervienen para garantizar la seguridad. Papel del conductor en el transporte de mercancías peligrosas: documentos relativos al conductor, al vehículo y a la carga. Prohibiciones referidas al conductor. El acompañante del conductor: casos en que es obligatorio y misiones. El transporte de viajeros en vehículos que transporten mercancías peligrosas. Normas reguladoras de la circulación de los vehículos que transporten mercancías peligrosas. Limitaciones de circulación. Restricciones al tráfico en túneles e instrucciones sobre el comportamiento en túneles. Estacionamientos, inmovilizaciones de emergencia y paso por zonas especiales.
 - Principales tipos de riesgos en el transporte de mercancías peligrosas. Estados de la materia, cambios de estado y reacciones químicas. Distinción entre combustible, comburente, inflamable, explosivo, comprimido, licuado o disuelto a presión, tóxico, productor de infección, radiactivo y corrosivo. Materias peligrosas.
 - Medidas de prevención y seguridad según el tipo de riesgo. Gases. Líquidos inflamables. Materias comburentes y peróxidos orgánicos. Materias tóxicas e infecciosas. Materias y objetos peligrosos diversos. Utilización de los equipos de protección personal. Medio ambiente y contaminación. Traslado de residuos. Control. Vertidos operativos y vertidos accidentales. Medidas que se deben adoptar para evitar la contaminación en caso de vertido de la carga. Dispositivos de protección del medio ambiente. Traslado de
- Residuos peligrosos.

- Etiquetado y señalización de los peligros. Etiquetado y señalización de los bultos y de los vehículos. Etiquetas de peligro. Paneles de color naranja. Números de identificación. Marca para las materias transportadas a temperatura elevada. Otras inscripciones y distintivos.

- Prohibiciones de carga en común en un mismo vehículo o contenedor.

- Incompatibilidades. Precauciones relativas a los productos alimenticios. Manipulación y estiba de los bultos, sujeción y protección de la carga de mercancías peligrosas.

- Comportamiento del conductor antes y después de la carga o descarga de mercancías peligrosas. Obligaciones del conductor antes de la carga, durante la carga y durante la descarga. Actuaciones del conductor en situaciones de emergencia en las instalaciones de carga y descarga. Precauciones que deben adoptarse en la carga y la descarga de mercancías peligrosas. Limpieza antes de la carga y después de la carga y descarga. Funcionamiento del motor durante la carga y descarga. Lugares de carga y descarga: Prohibiciones.

- Finalidad y funcionamiento del equipo técnico de los vehículos. Equipamiento de los vehículos que transporten mercancías peligrosas. Medios de extinción de incendios. Equipos diversos: eléctrico, caja de herramientas, calzos, luces portátiles, equipo para primeras medidas de socorro, dispositivos de preseñalización de peligro y limitadores de velocidad, entre otros.

- Transporte de materias peligrosas en vehículos cisterna:

- o Cisternas y contenedores-cisterna: descripción, características y tipos. Válvulas de seguridad y otros dispositivos de seguridad y control. Parachoques. Protección trasera y lateral.

- o Comportamiento en marcha de los vehículos cisterna y contenedores-cisterna. Influencia de la carga y los movimientos de la misma en la conducción y circulación, especialmente en curvas y pendientes. Utilización de los distintos sistemas de frenado, de modo especial en condiciones meteorológicas o ambientales adversas.

- o Condiciones de utilización de los vehículos cisterna y contenedores cisterna. Condiciones operativas de carga y descarga de cisternas.

- o Transporte en cisternas específicas para diferentes tipos de materias peligrosas: transporte de gases, de líquidos inflamables, de sólidos inflamables, de materias comburentes y peróxidos orgánicos, de materias tóxicas e infecciosas y de ácidos, entre otros. Certificado de aprobación. Marcas de autorización y homologación. Servicios de revisión y utilización. Señalización y etiquetado. Estacionamiento y vigilancia de los vehículos. Comportamiento en caso de emergencia, accidente o avería.

- o Transporte de materias y objetos explosivos. Riesgos específicos que presentan las materias y objetos explosivos y pirotécnicos. Disposiciones específicas sobre la carga en común de materias y objetos explosivos. Reglamento de explosivos y sus disposiciones complementarias.

- o Formación práctica relativa a vehículos que transporten mercancías peligrosas, vehículos cisterna o materiales explosivos. Operaciones de carga y descarga. Operaciones de carga y descarga, manipulación, estiba, sujeción y protección de paquetes y mercancías peligrosas. Operaciones de carga y descarga de vehículos cisterna, contenedores cisterna y vehículos batería. Equipos de protección personal. Prácticas sobre utilización del equipo de protección personal.

Soluciones de emergencia en ruta frente a averías que produzcan escapes, derrames u otras emergencias.

d) Realización de actuaciones necesarias para llevar a cabo el transporte de mercancías perecederas:

- Transporte a temperatura controlada dentro de la cadena de suministro, de la cadena del frío y de la seguridad alimentaria. Cadena del frío y seguridad alimentaria. Principios generales de la metodología del análisis de peligros y puntos de control crítico (APPCC). El papel del transporte y la distribución dentro del sistema de seguridad alimentaria.

- Características de los vehículos destinados al transporte de mercancías perecederas. Tipos de vehículos. Funcionamiento general del equipo frigorífico de los vehículos y dispositivos de lectura de temperatura. Placa de certificación. Condiciones específicas de transporte y de las operaciones de carga y descarga de las mercancías perecederas. Productos transportados bajo temperatura dirigida. Funciones del conductor. Operaciones de carga y descarga. Prohibiciones. Actuación en caso de avería del vehículo. Estacionamiento de vehículos.

- Condiciones de conservación, higiene y limpieza de los vehículos.

- Actuaciones del conductor en caso de litigio específico de transporte frigorífico.

e) Realización de actuaciones necesarias para llevar a cabo el transporte de animales vivos:

- Documentación administrativa sobre protección de animales durante el servicio de transporte de animales vivos. Documentación administrativa de transporte. Modelos, impresos y certificados.

- Fisiología de los animales y condiciones de manipulación y transporte de animales.

- Fisiología de los animales. Animales aptos para el transporte. El concepto de estrés en los animales.

- Medios de transporte e instalaciones. Procedimientos y equipos de carga y descarga.

- Manipulación y movilización de animales. Condiciones de carga.

- Intervalos de suministro de agua, alimentación, tiempo de viaje y descanso, según el tipo de animales.

- Infraestructuras específicas de descanso: puntos de control.

- Particularidades de la conducción y del bienestar de los animales transportados. Influencia de la conducción en el estado de los animales. Movimientos longitudinales y laterales. Frenado.

- Criterios de seguridad para el personal que trabaja con animales. Prevención de riesgos físicos y mecánicos. Prevención de riesgos biológicos e higiénicos. Equipos de protección personal.

- Seguridad vial y actuación del conductor en caso de accidente con animales vivos. Dinámica de accidentes en los que se ven implicados animales. Consecuencias humanas, materiales y económicas. Cuidados de emergencia dispensados a animales.

- Limpieza y desinfección de los medios de transporte y contenedores. Criterios de respeto ambiental. Documentación, precintos y certificados de desinfección.

f) Realización de las actuaciones necesarias para llevar a cabo el transporte en vehículos especializados:

– Servicio de mudanzas. El sector de las mudanzas y características de los vehículos. El procedimiento del servicio de mudanza. Condicionantes municipales relacionados con las operaciones de mudanza. Estudio previo. Preaviso y señalización de las zonas de carga o descarga en zonas urbanas. La mudanza. Técnicas específicas de protección y sujeción. Documentos del servicio. Prevención de riesgos asociados a las operaciones de mudanzas.

– Transporte de vehículos en portavehículos y vehículos grúa de auxilio en carretera. Características y equipamiento de los portavehículos y otros medios de transporte por carretera autorizados a transportar vehículos. Funciones del conductor en el transporte de vehículos. Operaciones de carga y descarga de vehículos en portavehículos. Operaciones de carga y descarga de vehículos en vehículos grúa. Técnicas de anclaje de vehículos.

– Transporte especial en vehículos que superen las masas y dimensiones máximas autorizadas. El Reglamento General de Vehículos y el Reglamento General de la Circulación. Autorizaciones especiales de circulación. Condiciones de circulación de los vehículos especiales y de los vehículos en régimen de transporte especial. Transporte de residuos. Principales tipos de residuos y principios generales de su sistema de gestión. Recogida y transporte de residuos urbanos. Tipos de vehículos de recogida selectiva de residuos. Medios de elevación de contenedores y de compactación de residuos. El transporte de residuos industriales. El transporte de residuos de obra.

– Operaciones de carga y descarga con grúas autocargantes. Usos autorizados de las grúas autocargantes. Funciones del operador de grúa autocargante. Vehículos de transporte equipados con grúas autocargantes. Tipos de grúas autocargantes. Dispositivos de seguridad. Diagramas de cargas y alcances. Nociones básicas de física. Manejo de grúas autocargantes. Condiciones de seguridad de la zona de maniobra. Operaciones de estabilización del vehículo. Operaciones de carga y descarga: amarre y toma de carga, levantamiento y desplazamiento de la carga, límites de desplazamiento de la carga y colocación de la carga. Elementos auxiliares para la carga. Operaciones de la grúa con peligros próximos.

– Seguridad en el manejo de grúas autocargantes. Prevención de riesgos específicos: vuelco del vehículo, precipitación de la carga, golpes y atrapamientos y contacto eléctrico, entre otros

Módulo profesional: Servicios de transporte de viajeros.

Código: 1208

Contenidos:

a) Caracterización del transporte público de viajeros:

- Tipos de servicios según su modo de prestación. Transporte regular.
- Por su utilización: uso general, uso especial. Por su continuidad: permanentes, temporales.
- Transporte discrecional.
- Turístico: características del transporte, funciones de las agencias de viajes.

- Clases de autobuses por criterios de construcción. Autobús o autocar, autobús o autocar articulado, autobús o autocar de dos pisos, autobús o autocar mixto, microbús.

- Clases de autobuses por criterios de utilización: autobús o autocar urbano, autobús o autocar de corto recorrido, autobús o autocar de largo recorrido.

- Características de los vehículos para el transporte de personas con movilidad reducida. Escalones, asientos reservados y espacios para personas de movilidad reducida, pictogramas, dispositivos de comunicación, inclinación del piso. Transporte de sillas de ruedas.

- Sistemas de planificación y gestión de la flota.

- Sistemas avanzados de gestión del transporte (SAE). Descripción y ventajas aportadas. Equipamiento básico: computadora de a bordo (CIBOR), equipo de localización (GPS, Odometer y otros), equipo de comunicación. Tipos de sistemas: sistema de gestión y control en tiempo diferido de flotas específicas, sistema de información en tiempo real al pasajero.

- Sistema de planificación y gestión Hastus.

- Sistemas de control en estaciones de viajeros. Descripción y ventajas aportadas. Sistemas integrados. Expendición y cancelación de billetes de transporte, megafonía, telefonía, circuito cerrado de televisión, barreras de paso, información al viajero y control de alarmas técnicas de los sistemas, entre otros.

- Estaciones de viajeros:

- o Actividad y condiciones de uso. Gestión de los servicios interurbanos, Información al viajero. Tipos de transportes obligados a su uso. Asignación del andén, duración del estacionamiento, retrasos, traslado de personas con movilidad reducida.

- o Venta de billetes, facturación y consigna del equipaje. Lugares donde podrán ser despachados. Condiciones de venta: despacho de ventas para su utilización inmediata, datos que deben de figurar en los billetes, Información al viajero. Facturación de equipajes y encargos. Gestión del servicio, carga, descarga y estiba de los equipajes. Pérdida de equipaje y talón resguardo. Servicios de consigna o depósito. Condiciones de consigna y retirada del equipaje. Equipaje o bultos no permitidos.

- Servicios regulares: condiciones de los viajes. Renuncia del viaje, modificación del servicio, avería o pérdida de los equipajes y encargos facturados.

- Transporte de viajeros en automóviles ligeros.

- Tipos de transportes: auto-turismos, auto-taxis.

- Medidas relativas al servicio: carga del vehículo, prohibición de fumar, negativa de prestación del servicio, abandono transitorio del vehículo y otras.

- b) Realización de operaciones de transporte de viajeros:

- Utilización de infraestructuras específicas (espacios públicos, vías reservadas). Carril reservado para autobuses.

- Paradas de línea: forma de abordarlas.

- Apertura y cierre de puertas. Uso y medidas de seguridad.

- Facilitación del transporte de personas con discapacidad:

- o En las paradas y en el descenso de los pasajeros: colocación del vehículo, carga y descarga de equipaje.
- o En el interior del vehículo y durante la conducción: manipulación cuidadosa de sillas de ruedas y equipos de movilidad, acceso a su asiento o zona reservada, desplazamientos a los aseos.
 - o Diferencias de accesibilidad entre distintos tipos de autobuses.
 - o Mecanismos auxiliares de subida y bajada: Plataforma elevadora, rampa Automática, rampa manual.
 - Transporte de escolares y de menores. Consideraciones generales: durante la recogida, durante la marcha, para bajar.
 - o Uso de validadoras y expendedoras de billetes.
 - o Reconocimiento de tarjetas. Emisión y anulación de billetes.
 - o Apertura y cierre de línea o vehículo. Cambio de vehículo o pupitre.
 - o Cierre de línea. Liquidaciones. Operaciones de cobro.
 - o Preparación y comprobación de los billetes de cobro. Registro y depósito del dinero recaudado.
 - Riesgos y medidas preventivas en el transporte de viajeros:
 - o Gestión de conflictos entre conducción segura y las tareas propias del conductor. Al llegar a la parada y durante la manipulación de equipajes, para el acceso de pasajeros al vehículo, antes de iniciar la marcha, durante la marcha.
 - o Carga de equipaje o bultos en bodega.
 - o Accidentalidad en el transporte. Equipos de protección individual. Caída de personas al mismo y distinto nivel, golpes con objetos, sobreesfuerzos, exposición a sustancias nocivas, atropellos por maquinaria o vehículos. Equipos de protección individual: para el mantenimiento y limpieza de los autobuses en cocheras, durante la conducción, durante la carga o descarga de bultos o equipaje.
 - o Estaciones de viajeros. Evaluación de riesgos. Dispositivos de emergencia y señalización. Repostaje de vehículos.
- c) Caracterización del proceso de comunicación:
 - Objetivos de la comunicación.
 - Elementos de la comunicación. El emisor y el receptor, el mensaje, el código, el contexto, los filtros, el feedback o la retroalimentación.
 - Barreras de la comunicación: ambientales, verbales, interpersonales. Proceso de comunicación.
 - Comunicación, información y comportamiento. Redes de comunicación, canales y medios.
 - Comunicación interna en la empresa: comunicación formal e informal. Comunicación externa en la empresa. Publicidad y relaciones públicas.
 - Sistemas de información y comunicación: videotex, emisoras. paneles informativos en parada (TIP) y pictogramas, entre otros.
- d) Aplicación de técnicas de comunicación:
 - Principios básicos en la comunicación oral. Normas de información y atención oral.
 - Técnicas de comunicación oral, habilidades sociales y protocolo.

- Actitudes y técnicas de la comunicación oral. Calidad de la voz, volumen o intensidad de la voz, acento, tono y entonación, dicción, pronunciación y fluidez, velocidad en la pronunciación, tiempo de habla. Empatía y escucha activa.
- Comunicación no verbal. Uso del lenguaje, el saber escuchar, interferencias, expresión facial, contacto ocular, gestos y movimientos con el cuerpo, postura corporal, distancia o burbuja de espacio personal.
- Comunicación verbal dentro del ámbito de la empresa. Comunicación radiotelefónica.
 - Comunicación por megafonía.
- e) Atención a necesidades, quejas y reclamaciones de los pasajeros:
 - Servicio al viajero y fases del servicio:
 - o La acogida y despedida.
 - o Protocolo de actuación, Información de los distintos grupos a transportar, complementos destinados al servicio.
 - o El seguimiento.
 - o Actitud proactiva.
 - o Climatización, sonido e iluminación.
 - o Programa de descansos e información de las paradas.
 - o El cliente en el sector del transporte de viajeros.
 - Necesidades y motivaciones de los viajeros. Cliente difícil: actitud y comportamiento.
 - Rasgos característicos del cliente según su personalidad y situaciones que favorecen su aparición. El cliente polémico, el cliente hablador, el cliente indeciso, el cliente sabelotodo, el cliente minucioso, el cliente impulsivo, el cliente desconfiado, el cliente grosero y otros.
 - Tipos de clientes según su asiduidad. Diario, semanal, mensual, estacional, esporádica.
 - Diferentes interlocutores del conductor. Viajeros de transporte urbano, transporte de viajeros discrecional o regular de largo recorrido, transporte regular de uso especial: colectivos uniformes, guías y acompañantes, otras personas ajenas al servicio, agentes de inspección y control y otros.
 - Especificidades del transporte de determinados grupos de pasajeros. Transporte regular de uso especial: transporte escolar.
 - o Rasgos de personalidad y trato hacia los menores: de dos a tres años, de tres a seis años, de seis a doce años, de doce a catorce años.
 - Consideraciones generales en el trato con personas discapacitadas: personas con dificultad de visión, personas con dificultades en el habla o en la audición y personas con retraso mental o dificultades en la comprensión.
 - Consideraciones en el trato de personas con discapacidad en la movilidad:
 - o Técnicas de sensibilización.
 - o Barreras: mentales, ambientales, físicas, organizativas.
 - o Perros guía: derechos, papel y necesidades.
 - Quejas, reclamaciones y sugerencias:
 - o Objeciones de los clientes y su tratamiento.
 - o Técnicas utilizadas en la actuación ante reclamaciones.

- o Gestión de reclamaciones.
 - o Elementos de recogida de quejas, reclamaciones o sugerencias.
 - f) Potenciación de la imagen de empresa:
 - Características del servicio: factores de calidad.
 - Importancia para la empresa de la calidad de la prestación del servicio.
- Actitudes del conductor e imagen de marca en el transporte de viajeros. La calidad como objetivo.
- Organización del trabajo.
 - Tareas del conductor previas al servicio, tareas del conductor al inicio del servicio, tareas del conductor durante el servicio, tareas del conductor a la finalización del servicio, en el momento de la acogida de los viajeros y otras.
 - Papel del conductor.
 - Mantenimiento del vehículo en el marco de la calidad del servicio y de la imagen de empresa.
 - Procedimientos de control del servicio: parámetros y técnicas de control.
- Evaluación del servicio: métodos e indicadores.
- Marketing en la actividad económica: su influencia en la imagen de empresa. Conceptos básicos de marketing. Producto, mercado, valor. Intercambio, transacción, marketing de relaciones, red de marketing, canales de marketing. Herramientas básicas de marketing. Producto, precio, promoción, lugar.

Módulo profesional: Operaciones de almacenaje.

Código: 1209.

Contenidos:

- a) Caracterización de las operaciones de almacenaje relacionadas con la cadena de suministro:
 - El almacenaje dentro de la cadena de suministro y distribución de mercancías.
 - Cadena de suministro: concepto y eslabones. Aprovisionamiento. Producción. Almacenamiento. Distribución. Venta y servicio al cliente. Gestión del flujo de información. Informatización e integración de la cadena de suministro.
 - Evolución del consumo y de la producción industrial. Consecuencias sobre la distribución y el almacenaje de mercancías. Cambios en los hábitos de los consumidores.
 - Producción industrial a demanda de los clientes y consumidores. Formas de organizar la producción industrial: producción contra stock, producción contra pedido. El just in time y la tendencia a disminuir el almacenamiento.
 - Funciones del almacenamiento en la optimización de la producción y la distribución: consolidación de volúmenes de productos o diversificación del número de referencias y generación de stock remanente próximo a los sitios de producción. Exigencias de almacenamiento y transporte asociadas a las nuevas formas de producción y distribución: el flujo tenso.
 - Tipología de almacenes y sus características.
- o Según la función en la cadena de suministro: almacenes de consolidación y almacenes de ruptura o división de envíos.

- o Según la fase en el proceso de producción industrial: almacenes industriales y almacenes de distribución.

- o Según la actividad realizada o situación geográfica: almacenes centrales, almacenes de tránsito y almacenes regionales.

- o Según el tipo de mercancías o producto: almacenes de materias primas y de aprovisionamiento, almacenes de productos semielaborados y piezas, y almacenes de productos finales y recambios.

- o Según el tipo de cliente: almacén mono-cliente y almacenes poli-cliente.

- Las mercancías. Clases de mercancías y condiciones generales de almacenamiento.

- Ubicación y capacidad de un almacén. Parámetros de influencia. Modelos de localización.

- El flujo de mercancías en el almacén. Concepto de flujo interno de mercancías. La rotación de las mercancías. Entradas y salidas. Cargas y descargas. Stock y preparación de pedidos. El cross-docking. Bolsas de almacenamiento.

- b) Caracterización de la organización y el funcionamiento básico de un almacén y una plataforma de paquetería:

- Estructura y distribución de un almacén: áreas, instalaciones y equipamientos. Distribución en planta o lay out de un almacén. Zonas, filas, estanterías. Racionalización de los desplazamientos.

- Zonas de un almacén:

- o Zonas externas.

- o Muelles de carga y descarga.

- o Zona de recepción y control.

- o Zona de almacenaje.

- o Zona de expedición.

- o Zona de devoluciones.

- o Zona de preparación de pedidos (picking).

- o Oficinas y servicios.

- o Zonas especiales.

- Operaciones de almacenamiento:

- o Actividades de recepción. Muelles de descarga. Documentación.

- o Actividades de colocación y ubicación en el almacén. Situación en el almacén. Sistemas de hueco fijo y aleatorio. Atención y prevención ante movimiento de mercancías.

- o Grupaje de mercancías. Actividades de grupaje. Equipos y herramientas.

- o Cross-docking. Concepto. Movimiento interno dentro del almacén.

- o Expedición. Preparación de pedidos para su expedición: clasificación, preparación, etiquetaje, paletización, y control. Embalaje adecuado al transporte. Agrupación de envíos. Documentación de expedición.

- o Aprovisionamiento de líneas de producción. Concepto. Características del aprovisionamiento. Cuellos de botella y abastecimiento.

- Equipos de almacenamiento y unidades de manipulación de mercancías en el almacén:

- o Almacenamiento en bloque.
- o Equipo de almacenamiento. Estanterías: Tipología y características. Tarimas: características. Rolls: características.
- o Unidades de manipulación y almacenaje de mercancías. Tipología y normalización de las unidades de manipulación. Paletización, contenerización y apiladores.
- o Equipos y medios para la protección física de la mercancía: envases y embalajes. Precintos y equipos de señalización.
- o Equipos y medios para movimiento de cargas y mercancías en el almacén. Transpalés: tipología y características. Carretillas manuales y automotoras: tipología y características. Apiladoras: tipología y características. Transelevadores. Otros equipos y medios.
 - Tipos de muelles de carga y descarga: características y funcionamiento básico. Elementos de los muelles de carga.
 - Peculiaridades diferenciadoras de una plataforma de paquetería. Organización de una red de paquetería a nivel nacional y a nivel europeo. Organización básica de una plataforma de paquetería. Movimiento de las mercancías según hora: mañana, tarde, noche. Utilización de las nuevas tecnologías.
- c) Realización de operaciones para llevar a cabo la recepción y el almacenamiento de mercancías:
 - El proceso de recepción de mercancías y el registro de entradas. Comprobaciones y verificaciones. Recepción de mercancías en el almacén. Registro de entrada de mercancías y clasificación. Comprobaciones de las entradas: detección de anomalías en las mercancías recibidas y verificación de las entradas. Controles de calidad.
 - Operaciones de desconsolidación y desembalaje manual de cargas. Equipos y herramientas.
 - Documentación básica del almacén. Orden de trabajo. Notas de entrega. Albarán. Hoja de pedido. Packing-list. Hoja de transporte. Errores documentales habituales. Sistema EDI.
 - Señalización y rotulado de unidades de carga, paquetes, cajas y bultos. Función de la señalización y el rotulado de unidades de carga. Normativa y recomendaciones reconocidas. Interpretación de simbología básica.
 - La trazabilidad de las mercancías en el almacén: equipos y sistemas de identificación, localización y seguimiento.
 - o Trazabilidad: concepto y finalidad.
 - o Sistemas de clasificación y codificación de artículos y ubicaciones. Clasificación de ubicaciones en almacén. Placas de características para estanterías. Etiquetado y codificación de mercancías. Sistemas de codificación. Códigos GTIN-13, GTIN-14, SSCC, y GS1-128. Proceso de asignación de códigos. Etiquetas para productos y unidades logísticas: tipos y funciones.
 - o Herramientas de control del etiquetado y sistemas de identificación electrónica de productos. Terminales de radiofrecuencia. Terminales portátiles y PDA. Lectores de barras. Sistemas de reconocimiento de voz.
 - o Comprobación de la trazabilidad de las mercancías en el almacén.

- Almacenaje de productos y mercancías. Normas de colocación de productos y mercancías. Formas de colocación. Normas de seguridad e higiene en la conservación y mantenimiento de mercancías.

- La informática aplicada al registro de entradas y movimiento de mercancías en el almacén. Aplicaciones con hojas de cálculo.

d) Realización de operaciones para llevar a cabo el control de stock, la preparación de pedidos y la expedición de mercancías:

- o Operaciones básicas de control de existencias. Tipos de stocks y rotación de las existencias. Sistemas de reposición de las mercancías. El inventario: finalidad y tipos. El proceso de elaboración de inventarios. Zonificación de inventarios: clasificación ABC. Utilización de aplicaciones informáticas en las actividades auxiliares de control de existencias.

- Proceso de preparación de pedidos:

- o Consideraciones básicas para la preparación del pedido. Diferenciación de unidades de pedido y de carga. Tipos de pedido. Unidad de pedido y embalaje. Configuración y optimización de la unidad de pedido y tiempo de preparación del pedido.

- o Documentación básica en la preparación de pedidos. Referencias y soportes documentales habituales. La orden de pedido. Sistemas de seguimiento y control informático de pedidos. Control informático de la preparación de pedidos.

- o Sistemas y equipos en la preparación de pedidos. Equipos de pesaje en la preparación de pedidos. Equipos utilizados habitualmente en el pesaje y medición de pedidos. Unidades de volumen y de peso: interpretación.

- o Operativa de preparación de pedidos y expedición de mercancías. Recepción y tratamiento de pedidos. Identificación de las zonas y localización de las mercancías. Líneas de pedido. Operaciones de picking. Métodos habituales de preparación de pedidos: manual, semiautomático, automático y picking por voz.

- o Optimización del pedido y factores de carga y estiba en las unidades de pedido. Factores operativos de la estiba y carga. Distribución de cargas y aprovechamiento del espacio. Coeficiente o factor de estiba: interpretación y aplicación a la preparación de pedidos. Mercancías a granel.

- Métodos de agrupación, colocación y consolidación de mercancías en las unidades de pedido. Reglas de pesaje, colocación y disposición de productos o mercancías en la unidad de pedido. Peso, dimensión y número de artículos o envases. Complementariedad de productos o mercancías. Incompatibilidades en mercancías peligrosas o alimentarias.

- o Operaciones de agrupamiento, acondicionamiento y embalaje. Embalaje primario: Envase. Embalaje secundario: cajas. Tipos de embalaje secundario. Operaciones de embalado manual y mecánico de pedidos para su transporte o entrega.

- o Operaciones de paletización, etiquetado y precintado del pedido. Embalaje terciario: palés y contenedores. Tipos de palés y contenedores. Otros elementos y materiales del embalaje y protección de las mercancías para su expedición. Sobreembalaje. Elementos de protección de las mercancías. Etiquetado y precintado del pedido. Software de ayuda en la paletización y contenedorización.

- Organización de las unidades de carga según destinos y colocación en el vehículo. Software de planificación óptima del espacio de carga del vehículo.

- Recomendaciones de gestión de la calidad y de gestión ambiental. Verificaciones del pedido y optimización de unidades. Visibilidad y legibilidad en la señalización y etiquetado del pedido. Uso eficaz y eficiente de los embalajes: reducción, reciclaje y reutilización. Etiquetado ambiental para envases y embalajes.

- La informática aplicada al control de stock, preparación de pedidos y expedición de mercancías. Utilización de hojas de cálculo y de software de optimización de unidades de carga.

- e) Manejo de transpaletas y carretillas elevadoras:

- Sistemas y medios técnicos de traslado y manipulación de mercancías. Vehículos de transporte manual. Vehículos mecánicos. Tipos de carretillas elevadoras. Transelevadores o RGB. Vehículos de guiado automático. Sistemas de transporte continuo. Transportadoras por rodillos. Elevadores de cargas pesadas.

- Normativa comunitaria y española de carretillas automotoras de manutención. Normativa desarrollada al amparo de la ley de prevención de riesgos laborales. Disposiciones mínimas de seguridad y salud: sobre la utilización, por los trabajadores, de los equipos de trabajo y sobre seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. Normativa de Industria relativa aparatos de elevación y manutención. Marcado CE. Normas UNE relativas a las carretillas automotoras de manutención.

- Notas técnicas de prevención (NTP) del INSST sobre transpaletas y carretillas elevadoras.

- Utilización de los medios de manipulación de mercancías: transpaletas y carretillas elevadoras.

- o Descripción general de una transpaleta y de una carretilla elevadora. Principales elementos de las transpaletas. Principales componentes de las carretillas elevadoras de horquilla. Sistemas de elevación. Tipos de mástiles, horquillas, cilindros hidráulicos, tableros portahorquillas y otros. Órganos de transmisión y batería. Formación específica para la conducción segura de las carretillas elevadoras y registro de autorizados por la empresa. Circunstancias y restricciones para conducir. Dispositivos y componentes de seguridad.

- o Funcionamiento y condiciones de utilización de las transpaletas. Verificaciones previas y reglas en la conducción y circulación con transpaletas.

- o Normas básicas para el manejo seguro de una carretilla elevadora. Verificaciones del entorno de trabajo: suelos, ventilación, entornos especiales. Verificaciones antes de arrancar. Mantenimiento. Hoja de revisión periódica de seguridad. Consignas y prohibiciones de manejo y circulación. Consignas y prohibiciones de carga y descarga.

- o Puesta en marcha, circulación y maniobras en vacío. Puesta en marcha y detención de la carretilla. Maniobras en vacío: circulación en vacío, línea recta, frenado, curvas, pendientes, marcha adelante, marcha atrás. Organización de la circulación, señales y pictogramas de manipulación. Indicaciones de estacionamiento de la carretilla.

- Operaciones de carga y descarga con transpaletas y carretillas. Estabilidad de la carga y placa de carga. Placa de carga: información elemental

según tipo de carretillas. Centro de gravedad de la carga. Concepto elemental y métodos para su determinación. Interacción entre el centro de gravedad y el de la carretilla. Triángulo de sustentación de la carretilla contrapesada convencional. Pérdida de estabilidad de la carretilla descargada y cargada. Vuelco transversal y longitudinal: como evitarlos. Comportamiento dinámico y estático de la carretilla cargada y descargada: exceso de velocidad. Sobrecarga, carga mal colocada, aceleraciones, maniobras incorrectas. Maniobras con carga: circulación con carga, línea recta, frenado, curvas, pendientes, marcha adelante, marcha atrás. Operaciones de toma de carga y puesta en suelo. Operaciones de depósito y retirada de carga en altura. Acceso a vehículos en muelle: estabilización e inmovilización del vehículo, puente de conexión, pendiente, movimientos en el vehículo. Accesorios: compatibilidad y carga admisible.

f) Normas de seguridad y prevención de riesgos en las operaciones de almacenaje:

- Medidas de prevención de accidentes y factores de riesgo en las operaciones de almacenaje.

- o Medidas generales de seguridad y prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Zonas de trabajo y almacenamiento, zonas de paso de peatones y zonas de circulación y de aparcamiento. Circulación con vehículos. Acceso a muelles de carga y descarga. Condiciones ambientales y de iluminación. Estrés térmico en almacenes. Señalización básica.

- o Medidas de prevención de riesgos derivados del tipo de mercancías almacenadas. Mercancías peligrosas: productos químicos, materiales combustibles e inflamables, materiales pulverulentos. Mercancías pesadas o voluminosas. Mercancías perecederas: a temperatura ambiente y a temperatura controlada.

- o Medidas de prevención de riesgos derivados de los sistemas fijos de almacenaje. Prevención de choques o golpes contra estructuras fijas. Prevención en las operaciones de montaje, desmontaje y cambios de estanterías. Mantenimiento de estructuras fijas. Actuación frente a una estantería dañada: señalización del riesgo.

- o Medidas de prevención de riesgos derivados de la colocación en altura de mercancías. Apilamientos. Placas o carteles de indicación de cargas máximas por nivel. Prevención de hundimiento total o parcial de niveles de carga. Prevención de caídas totales o parciales de cargas en altura sobre zonas de trabajo o paso. Dispositivos de retención en estanterías. Normas de utilización de escaleras manuales.

- o Medidas de prevención en la separación de cargas, preparación de pedidos y manipulación manual de cargas y exposición a posturas forzadas. Señalización de zonas trabajos de separación/preparación de pedidos. Prohibiciones generales: subida a estanterías y elevación de personas en carretillas elevadoras. Higiene postural en la manipulación manual de cargas: prevención de lumbalgias, hernias, pinzamientos en pies y manos. Cálculo del peso aceptable para el manejo manual de cargas. Prevención en caso de manipulación repetitiva. Prevención de cortes con herramientas, materiales de embalaje o sobreembalaje. Interpretación de la simbología básica en la presentación y manipulación de productos/mercancías.

- o Mantenimiento del orden y limpieza en el almacén. Limpieza: métodos, equipos y materiales. Formulario de inspección de orden y limpieza. Operaciones

de desinfección, desinsectación y desratización. Reciclaje de elementos desechables.

- o Equipos de protección individual en almacenes.

- Actuación en caso de emergencia e incendio en un almacén. Plan de evacuación en caso de emergencia. Actuación en caso de emergencia e incendio. Tipos de extintores manuales y su ubicación. Comprobaciones periódicas de los extintores. Uso de extintores manuales. Interpretación de la simbología básica relacionada con los equipos de lucha contra incendios y de salvamento y socorro.

- Seguridad y prevención de riesgos en las operaciones con carretillas: Utilización de equipos de protección individual en carretillas. Símbolos y señales específicos. Acceso/descenso de la carretilla: utilización del sistema de retención, cabina o pórtico de seguridad, asiento y cinturón de seguridad y otros. Circulación con carretilla: velocidad de desplazamiento, sistemas de frenado, trayectoria, naturaleza del piso y estado del mismo, entre otros. Seguridad en el manejo de carretilla: transporte y elevación de la carga. Maniobras en espacio reducido. Circulación en rampas.

- Principales circunstancias y causas de accidentes.

- o Medidas de prevención de riesgos específicos. Prevención de riesgos de vuelco. Prevención de riesgos de choques entre vehículos y atrapamiento. Prevención de riesgos de choques contra objetos inmóviles. Prevención de riesgos de atropello de peatones. Prevención de riesgos de caídas de personas al subir o bajar. Prevención de riesgos de caídas de cargas transportadas y elevadas. Prevención de riesgos de incendio y explosión. Prevención de riesgos de ruido y vibraciones. Prevención de riesgos ergonómicos.

- o Precauciones en el transporte en entornos especiales: industria química, atmósferas explosivas, atmósferas pulverulentas, y otros.

Módulo profesional: Mantenimiento básico de vehículos.

Código: 1210

Contenidos:

a) Caracterización de los motores:

- Tipos de motores. Gasolina, diésel, gas licuado, eléctricos e híbridos.

- Componentes de los motores térmicos, eléctricos e híbridos: Descripción de los elementos fijos, descripción de los elementos móviles, elementos del sistema de distribución.

- Número y distribución de los cilindros.

- Características, constitución y funcionamiento de los motores.

- Mantenimiento básico del motor del vehículo.

- Motores híbridos y eléctricos: Funcionamiento, fuente de alimentación.

Ventajas.

- Documentación técnica inherente al montaje, al desmontaje y al mantenimiento programado.

- Mantenimiento preventivo.

- Gestión del mantenimiento.

- Sistema de lubricación.

- Necesidad y Principio de funcionamiento.

- Conjuntos y subconjuntos que componen el circuito:

- Elementos de un sistema de lubricación a presión.
 - Clasificación y tipos de aceites, nomenclatura.
 - Elementos principales que componen el circuito de engrase.
 - Extracción y sustitución de los aceites y de los filtros.
 - Mantenimiento: Comprobación periódica del nivel de aceite del cárter, sustitución periódica del aceite, sustitución periódica del filtro de aceite, limpieza del cárter. Prevención de posibles averías.
 - Sistema de refrigeración.
 - Elementos principales que componen el sistema de refrigeración: cámaras de agua, radiador, bomba de refrigeración, ventilador, termostato y elementos de control.
 - Principio de funcionamiento: mezclas anticongelantes, extracción y sustitución de anticongelantes- refrigerantes. Juntas y selladores utilizados. Mantenimiento. Averías.
 - Sistemas de encendido.
 - Misión y Principio de funcionamiento.
 - Elementos que constituyen el sistema. Batería. Sustitución de las bujías. Generador de energía (el alternador, puente rectificador y regulador).
 - Sistema de Alimentación. Misión y funcionamiento. Tipos de inyección, elementos del sistema de alimentación.
 - Circuito de alimentación de aire: nociones relativas a la sobrealimentación de motores.
 - Circuito de alimentación de carburante: circuito de baja presión, circuito de alta presión (sistema mecánico, sistema regulado electrónicamente).
 - Nociones generales de algunos tipos de carburante.
 - Mantenimiento.
 - Sistema de escape. Conducción económica. Necesidad del escape, características.
 - Nociones sobre la contaminación atmosférica: tipos de gases producidos en la combustión y sus consecuencias. Gases no contaminantes, contaminantes no tóxicos, contaminantes tóxicos.
 - Catalizadores. Sonda Lambda.
 - Importancia de la conducción económica. Mejoras de la eficiencia en el funcionamiento de los vehículos.
 - Sistema de caldeo de motores diésel. Principio de funcionamiento.
 - Elementos que componen el circuito de calentamiento en motores diésel. Técnicas de sustitución de calentadores.
 - Filtros: aire, gasolina, gasoil: composición y funcionamiento. Procesos de sustitución.
 - Correas de servicio: tipos de correas. Procesos de sustitución, Durabilidad.
- b) Sistemas de dirección, suspensión y rodaje:
- o Elementos del sistema de dirección. Dirección asistida. Geometría
 - o Mantenimiento del sistema de dirección.
 - o Tipos de suspensión.

- o Suspensión de eje rígido.
- o Suspensión independiente.
- o Principales componentes de los sistemas de suspensión: muelles, amortiguadores.
 - o Principio de funcionamiento de los sistemas de suspensión.
 - o Técnicas de desmontaje y montaje de amortiguadores y muelles.
 - o Suspensión neumática.
 - o Mantenimiento del sistema de suspensión.
 - o Principio de funcionamiento del sistema de rodaje del vehículo.
 - o Elementos que constituyen el sistema de rodaje.
 - o Tipos y misión de ruedas. Características. Principales componentes de la rueda: llanta, cubierta y tapacubos. Nomenclatura de las ruedas. Tipos de rueda según la utilidad. Distintos gases inflado neumáticos.
 - o Técnicas de desmontaje y montaje. Reparación de neumáticos y cámaras.
 - o Técnicas y procesos de equilibrado de las ruedas. Equipos y herramientas utilizados.
 - o Cuidados y mantenimiento: consejos respecto a la presión de inflado, desgaste, recomendaciones, cambio de rueda, cambios de medidas y mezclas de neumáticos, cadenas, mantenimiento de las ruedas.
- c) Sistemas de transmisión y frenos:
 - Mecanismo de la caja de velocidades: estudio de ruedas dentadas, tipos de caja de velocidades (manual y automática), grupo divisor y grupo pospuesto planetario.
 - Principales conjuntos que componen los sistemas de transmisión de los vehículos: embragues, convertidores, cambios, árboles de transmisión, palieres y transmisiones, entre otros.
 - Embragues de fricción, sus elementos y sistemas de mando.
 - Embragues automáticos.
 - Embragues hidráulicos.
 - Convertidores, cambios, árboles de transmisión, palieres y transmisiones, entre otros.
 - Principio de funcionamiento de los sistemas de transmisión.
 - Tipos de sistemas de transmisión.
 - Transmisiones mecánicas.
 - Transmisiones automáticas
 - Técnicas de desmontaje y montaje de árboles de transmisión, juntas cardan, palieres y otros.
 - Mecanismo grupo cónico-diferencial.
 - Sistemas de regulación de deslizamiento- ASR.
 - Aceites, grasas y valvulinas utilizadas en los sistemas de transmisión. Mantenimiento.
 - Principio de funcionamiento de los sistemas de frenos: frenos de tambor y frenos de disco.

- Principales componentes de los sistemas de frenos. Elementos de fricción. Elementos de mando, mecánicos, hidráulicos y neumáticos.
- Sistemas de accionamiento mecánico.
- Sistemas de mejora de la eficacia del frenado: freno de socorro o de seguridad, freno de motor en el escape, retardadores o ralentizadores hidráulicos (hidrodinámicos), freno eléctrico, antibloqueo de ruedas -ABS.
- Nuevas tecnologías.
- Líquidos de frenos: niveles, extracción, reposición y sangrado del circuito de frenos.
- d) Sistemas eléctricos básicos de alumbrado, acústicos y de limpiaparabrisas del vehículo:
 - Magnitudes eléctricas fundamentales: tensión, intensidad, resistencia y potencia. Unidades de medida eléctrica: voltio, amperio, ohmio, vatio.
 - Circuitos de alumbrado del vehículo: principio de funcionamiento. Conductores eléctricos, sistemas de mando, interruptores y reles y elementos de protección.
 - Elementos que constituyen los circuitos de alumbrado. Faros, pilotos y lámparas utilizadas en los vehículos.
 - Técnicas de sustitución y montaje de faros y pilotos.
 - Utilización del regloscopio para el reglaje de faros. Reglaje de faros básicos.
 - Legislación sobre el alumbrado que debe de llevar un vehículo de transporte.
 - Principio de funcionamiento de los sistemas acústicos.
 - Montaje y desmontaje de claxon y bocinas.
 - Circuitos analógicos, digitales, e indicadores ópticos y acústicos.
 - Legislación sobre el tono acústico y decibelios de la bocina que debe de cumplir un vehículo de transporte.
 - Sistemas de limpiaparabrisas y lavaparabrisas: principio de funcionamiento. Conjuntos que constituyen los sistemas. Sustitución de escobillas de limpiaparabrisas. Restitución del líquido del lavaparabrisas.
 - Interpretación de los esquemas de los circuitos eléctricos.
 - Polímetro, osciloscopio y máquina de auto-diagnosís.
 - Circuitos eléctricos de ayuda a la conducción (limpiaparabrisas, limpiafaros, lunas térmicas, entre otros.)
- e) Revisiones previas a la puesta en marcha del vehículo:
 - Revisiones estipuladas por los fabricantes de los vehículos antes de la prestación del servicio.
 - Revisiones de seguridad óptica y acústicas de los sistemas y que se manifiestan mediante indicadores ópticos y acústicos en el salpicadero: airbag, cinturones de seguridad y pretensores entre otras.
 - Verificación de funcionamiento de los sistemas de alumbrado. Comprobaciones de funcionamiento de los sistemas de seguridad y confortabilidad.
 - Anomalías detectadas que impiden la prestación de servicio en el transporte de viajeros y mercancías, mientras no se subsanen.

- Cumplimentación de las hojas de incidencias de la revisión.
- f) Prevención de riesgos laborales y protección ambiental:
 - Prevención de riesgos laborales en las operaciones de mantenimiento básico de los vehículos: trabajos con frenos, trabajos en bancos de potencia de rodillos.
 - Riesgos inherentes al manejo de equipos y máquinas: soldadura y oxicorte, puentes elevadores, circuitos de aire comprimido, herramientas manuales y máquinas portátiles, trabajos con fluidos a elevada presión, elevación y manejo de cargas, equipos laser.
 - Factores físicos y químicos del entorno de trabajo: baterías, lavado, limpieza y desengrase
 - Prevención y protección colectiva.
 - Utilización de los equipos de protección individual: ropa y protección laboral.
 - Señalización en el taller.
 - Seguridad en el taller o hangar.
 - Gestión y protección ambiental.
 - Recogida, selección, almacenamiento y retirada de residuos.
 - Métodos/normas de orden y limpieza.
 - Compromiso ético con los valores de conservación y defensa del patrimonio ambiental y cultural de la sociedad.
 - Sistemas de seguridad aplicados a los equipos y a las herramientas utilizados en el mantenimiento.
 - Normativa de protección ambiental.

Módulo profesional: Primeros auxilios**Código: 0020**

Contenidos:

- a) Valoración inicial de la asistencia en urgencia:
 - Sistemas de emergencias.
 - Objetivos y límites de los primeros auxilios.
 - Marco legal, responsabilidad y ética profesional.
 - Tipos de accidentes y sus consecuencias.
 - Signos de compromiso vital en adulto, niño y lactante.
 - Métodos y materiales de protección de la zona.
 - Medidas de autoprotección personal. Inmunización. Normas de prevención contra la infección cruzada.
 - Botiquín de primeros auxilios.
 - Nociones sobre vendajes.
 - Prioridades de actuación en múltiples víctimas. Métodos de triajes simples.
 - Signos y síntomas de urgencias.
 - Valoración de nivel de consciencia. Lipotimia, síncope y coma.
 - Toma de constantes vitales.
 - Protocolos de exploración.

- Terminología médico-sanitaria en primeros auxilios.
- Protocolo de transmisión de la información. Aplicación de técnicas de soporte vital:
 - Control de la permeabilidad de las vías aéreas.
 - Resucitación cardiopulmonar básica. Niños/as y adultos. Aplicar el plan nacional de reanimación o resucitación.
 - Desfibrilación externa semiautomática (DEA).
 - Valoración del accidentado.
 - Obstrucción de la vía aérea por un objeto (OVA). Localización de la obstrucción. Actuación en niños y adultos.
- b) Actuación de primeros auxilios según el agente causal:
 - Atención inicial en lesiones por agentes físicos:
 - Traumatismos mecánicos: Heridas, fracturas, esguinces luxaciones hemorragias: externas, internas y por orificios naturales.
 - Congelaciones e hipotermias.
 - Quemaduras: Definición. Tipos de quemaduras según el agente causal (calor, electricidad y radiaciones). Valoración de la gravedad según extensión y profundidad. Deshidratación e insolación.
 - Atención inicial por agentes químicos y biológicos.
 - Atención Inicial por intoxicaciones: Definición. Vías de absorción de tóxicos en el cuerpo humano. Antídotos. Reacciones alérgicas.
 - Atención inicial en patología orgánica de urgencias.
 - Atención inicial por cuerpos extraños en oído, nariz y ojos.
 - Atención inicial por mordeduras y picaduras de animales.
 - Atención inicial por problemas cardiovasculares: Shock anafiláctico, angina de pecho, infarto agudo de miocardio
 - Atención inicial por problemas del sistema nervioso: Fractura de cráneo, accidente vasculocerebral (AVC), convulsiones.
 - Actuación limitada al marco de sus competencias.
 - Aplicación de procedimientos de inmovilización y movilización.
 - Evaluación de la necesidad de traslado.
 - Posiciones de seguridad y espera.
 - Técnicas de inmovilización.
 - Técnicas de movilización.
 - Confección de camillas y materiales de inmovilización. Aplicación de técnicas de apoyo psicológico y de autocontrol.
 - Estrategias básicas de comunicación.
 - Valoración del papel del primer interviniente.
 - Técnicas facilitadoras de la comunicación interpersonal.
 - Factores que predisponen a la ansiedad en situaciones de accidente o emergencias.
- c) Prevención de accidentes infantiles:
 - Domésticos

- En centros de Educación Infantil y otros centros de atención a la infancia.
- Accidentes de tráfico.

Módulo profesional: Inglés**Código: 0156**

Contenidos:

a) Análisis de mensajes orales:

- Comprensión de mensajes profesionales y cotidianos: Mensajes directos, telefónicos y radiofónicos, grabados. Terminología específica del área profesional.
- Ideas principales y secundarias.
- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, locuciones, expresión de la condición y duda, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo y estilo indirecto, verbos preposicionales, verbos modales y otros.
- Otros recursos lingüísticos. Funciones: gustos y preferencias, sugerencias, argumentaciones, instrucciones, acuerdos y desacuerdos, hipótesis y especulaciones, opiniones y consejos, persuasión y advertencia.
- Diferentes acentos de lengua oral.
- Identificación de registros con mayor o menor grado de formalidad en función de la intención comunicativa y del contexto de comunicación.
- Utilización de estrategias para comprender e inferir significados por el contexto de palabras, expresiones desconocidas e información implícita en textos orales sobre temas profesionales.

b) Interpretación de mensajes escritos:

- Predicción de información a partir de elementos textuales y no textuales en textos escritos sobre temas diversos.
- Recursos digitales, informáticos y bibliográficos, para solucionar problemas de comprensión o para buscar información específica necesaria para la realización de una tarea.
- Comprensión de mensajes, textos, artículos básicos profesionales y cotidianos.
- Soportes telemáticos: fax, e-mail y burofax, entre otros.
- Terminología específica del área profesional. Análisis de los errores más frecuentes.
- Idea principal e ideas secundarias: identificación del propósito comunicativo, de los elementos textuales y de la forma de organizar la información distinguiendo las partes del texto.
- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo, estilo indirecto, verbos modales y otros.
- Relaciones lógicas: oposición, concesión, comparación, condición, causa, finalidad, resultado.

c) Relaciones temporales: anterioridad, posterioridad y simultaneidad.

Producción de mensajes orales:

- Registros utilizados en la emisión de mensajes orales.
- Terminología específica del área profesional.

- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, locuciones, expresión de la condición y duda, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo, estilo indirecto, verbos modales y otros.
- Otros recursos lingüísticos. Finalidad: gustos y preferencias, sugerencias, argumentaciones, instrucciones, acuerdos y desacuerdos, hipótesis y especulaciones, opiniones y consejos, persuasión y advertencia.
- Fonética. Sonidos y fonemas vocálicos y sus combinaciones y sonidos y fonemas consonánticos y sus agrupaciones.
- Marcadores lingüísticos de relaciones sociales, normas de cortesía y diferencias de registro.
- d) Mantenimiento y seguimiento del discurso oral:
 - Conversaciones informales improvisadas sobre temas cotidianos y de su ámbito profesional. Participación. Opiniones personales. Intercambio de información de interés personal.
 - Recursos utilizados en la planificación elemental del mensaje oral para facilitar la comunicación. Secuenciación del discurso oral.
 - Toma, mantenimiento y cesión del turno de palabra.
 - Apoyo, demostración de entendimiento y petición de aclaración, entre otros.
 - Entonación como recurso de cohesión del texto oral: uso de los patrones de entonación.
- e) Emisión de textos escritos:
 - Elaboración de un texto. Planificación. Uso de las estrategias necesarias: ideas, párrafos cohesionados y revisión de borradores.
 - Expresión y cumplimentación de mensajes y textos profesionales y cotidianos.
 - Currículo vitae y soportes telemáticos: fax, e-mail y burofax, entre otros.
 - Terminología específica del área profesional.
 - Idea principal e ideas secundarias. Propósito comunicativo de los elementos textuales y de la forma de organizar la información distinguiendo las partes del texto.
 - Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, verbos modales, locuciones, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo y estilo indirecto. Nexos: because of, since, although, even if, in spite of, despite, however, in contrast y otros.
 - Secuenciación del discurso escrito: first, after, then, finally. Derivación: sufijos para formar adjetivos y sustantivos.
 - Relaciones lógicas: oposición, concesión, comparación, condición, causa, finalidad, resultado y consecuencia.
 - Relaciones temporales: anterioridad, posterioridad y simultaneidad.
- f) Coherencia textual:
 - Adecuación del texto al contexto comunicativo. Tipo y formato de texto.
 - Variedad de lengua. Registro.
 - Selección léxica, de estructuras sintácticas y de contenido relevante.
 - Inicio del discurso e introducción del tema. Desarrollo y expansión:

- Ejemplificación y conclusión o resumen del discurso.
 - Uso de los signos de puntuación.
 - Escritura, en soporte papel y digital, de descripciones de experiencias profesionales y acontecimientos, narración de hechos reales o imaginados, correspondencia, informes, resúmenes, noticias o instrucciones, con claridad, lenguaje sencillo y suficiente adecuación gramatical y léxica.
 - Elementos gráficos para facilitar la comprensión: ilustraciones, tablas, gráficos o tipografía y en soporte papel y digital.
- g) Identificación e interpretación de los elementos culturales más significativos de los países de lengua extranjera (inglesa):
- Valoración de las normas socioculturales y protocolarias en las relaciones internacionales.
 - Uso de los recursos formales y funcionales en situaciones que requieren un comportamiento socioprofesional con el fin de proyectar una buena imagen de la empresa.
 - Reconocimiento de la lengua extranjera para profundizar en conocimientos que resulten de interés a lo largo de la vida personal y profesional.
 - Uso de registros adecuados según el contexto de la comunicación, el interlocutor y la intención de los interlocutores.
 - Interés por la buena presentación de los textos escritos tanto en soporte papel como digital, con respeto a las normas gramaticales, ortográficas y tipográficas.

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Código: 1211

Contenidos:

a) Búsqueda activa de empleo:

- La formación permanente como vía para el empleo. La Formación Profesional.
- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en Conducción de vehículos de transporte por carretera.
- Análisis de los intereses, aptitudes, actitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- El mercado laboral en España y en la Región de Murcia. Tendencias: profesiones con demanda y profesiones en receso.
- Itinerarios formativos: fijación de objetivos y medios para alcanzarlos.
- Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico en Conducción de vehículos de transporte por carretera.
- Definición y análisis del sector profesional del técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera
- Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
- Fuentes de información.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Herramientas informativas.

- Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional.
El autoempleo en este sector.
- El proceso de toma de decisiones.
- b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo:
 - Equipos de trabajo: concepto y características.
 - Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
 - Equipos en el sector del transporte por carretera, en la conducción de vehículos, según las funciones que desempeñan.
 - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
 - Definición de conflicto: tipos, características, fuentes y etapas.
 - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: negociación, mediación, conciliación y arbitraje.
 - La motivación en los equipos de trabajo. Importancia y técnicas.
- c) Contrato de trabajo:
 - El Derecho del Trabajo. Concepto, objeto, fuentes.
 - Intervención de los poderes públicos y agentes sociales en las relaciones laborales.
 - Análisis de la relación laboral individual. Elementos
 - Relaciones laborales de carácter especial y actividades excluidas del Derecho Laboral.
 - El contrato de trabajo. Concepto, elementos y eficacia. El período de prueba.
 - Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
 - Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
 - Condiciones de trabajo:
 - o Tiempo de trabajo y períodos de descanso.
 - o Salario y garantías salariales.
 - El recibo de salarios. Concepto. Elementos que lo integran. Cumplimentación. Calculo de bases y cuotas de cotización.
 - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
 - Representación de los trabajadores.
 - La negociación colectiva. Concepto, objetivos e importancia.
 - Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del técnico en conducción de vehículos de transporte por carretera.
 - Situaciones de conflicto colectivo, huelga y cierre patronal.
 - Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, teletrabajo, entre otros.
 - Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.
 - d) Seguridad Social, empleo y desempleo:
 - El Sistema de la Seguridad Social. Concepto y finalidad.

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social. Régimen general y regímenes especiales.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- La acción protectora de la Seguridad Social. Principales contingencias y prestaciones.
- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo. Duración y cálculo de prestaciones.
- e) Evaluación de riesgos profesionales:
 - La cultura preventiva en la empresa.
 - Trabajo y salud. Valoración de la relación entre trabajo y salud: los riesgos profesionales. Análisis de factores de riesgo:
 - o Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad
 - o Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales
 - o Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales. Carga de trabajo, fatiga e insatisfacción laboral.
 - Condiciones de trabajo y riesgos específicos en el sector del transporte por carretera en la función de la conducción de vehículos.
 - La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
 - Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgos detectadas.
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - La siniestralidad laboral en España y en la Región de Murcia.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:
 - Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
 - Gestión de la prevención en la empresa. Modalidades de organización preventiva.
 - Documentación de la prevención en la empresa.
 - o El Plan de Prevención de riesgos laborales.
 - o La evaluación de riesgos.
 - o Planificación de la prevención en la empresa.
 - o Notificación y registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Principales índices estadísticos de siniestralidad.
 - o El control de la salud de los trabajadores.
 - La gestión de la prevención en la empresa.
 - Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
 - Elaboración de un plan de emergencia en una empresa del sector.
 - Representación de los trabajadores en materia preventiva.
 - Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva. Señalización de seguridad.

- Protocolo de actuación ante una situación de emergencia. Simulacros

- Primeros auxilios: principios básicos de actuación.

Módulo profesional: Empresa e iniciativa emprendedora

Código: 1212

Contenidos:

a) Iniciativa emprendedora:

- La iniciativa emprendedora como motor de la economía. La cultura emprendedora.

- Factores claves de los emprendedores: iniciativa, creatividad, formación, capacidad de colaboración y de asumir riesgos, entre otros.

- La actuación de los emprendedores como empleados de una pyme relacionada con la conducción de vehículos de transporte por carretera.

- La actuación de los emprendedores como empresarios en el sector del transporte por carretera en las funciones de conducción de vehículos.

- Innovación y desarrollo económico. Principales características de la innovación en el sector de la conducción de vehículos de transporte por carretera (materiales, tecnología y organización de la producción, entre otros). Emprendedores e innovación en la Región de Murcia. Programas de apoyo.

- El empresario. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.

- Plan de empresa: la idea de negocio en el ámbito del transporte por carretera en la función de conducción de vehículos.

b) La empresa y su entorno:

- Concepto, objetivos y funciones básicas de la empresa.

- La empresa como sistema y organización.

- Cultura y ética empresarial. La imagen corporativa de la empresa.

- La empresa y su entorno: general y específico.

- Análisis del entorno general de una "pyme" relacionada con la conducción de vehículos de transporte por carretera.

- Análisis del entorno específico de una "pyme" relacionada con la conducción de vehículos de transporte por carretera.

- Relaciones de una "pyme" de este sector profesional con su entorno.

- Relaciones de una "pyme" del sector del transporte por carretera en las funciones de conducción de vehículos con el conjunto de la sociedad.

- La responsabilidad social de la empresa. El balance social. Costes y beneficios sociales derivados de la actividad empresarial.

- Balance social de una empresa dedicada al sector del transporte por carretera en las funciones de conducción de vehículos. Principales costes y beneficios sociales que implican.

c) Creación y puesta en marcha de una empresa.

- La empresa y el empresario. Tipos de empresa. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.

- Plan de empresa: concepto y contenido.

- La idea de negocio como origen de la actividad empresarial.
 - La idea de negocio en el ámbito del sector del transporte por carretera en las funciones de conducción de vehículos.
 - El estudio de mercado. Plan de Marketing.
 - Plan de producción.
 - Plan de personal: los recursos humanos en la empresa.
 - Estudio de viabilidad económica y financiera. Ingresos y costes.
 - Fuentes de financiación: propias y ajenas. Ayudas para la creación de empresas. Previsiones de tesorería, cuenta de resultados y balance. Análisis de la información contable: solvencia, liquidez y rentabilidad, entre otros.
 - Viabilidad económica y viabilidad financiera de una "pyme" relacionada con el servicio de transporte de carretera.
 - Elección de la forma jurídica. Modalidades. Criterios de elección. El empresario individual. Las sociedades. Comunidades de Bienes. Las franquicias como opción empresarial.
 - Trámites administrativos para la constitución de una empresa. La ventanilla única empresarial. Gestión de ayudas y subvenciones.
 - La fiscalidad en las empresas. Obligaciones fiscales de las empresas. Impuestos que afectan a las empresas: IRPF, Impuesto de Sociedades, I.V.A y otros. Nociones básicas y calendario fiscal. Obligaciones fiscales de una empresa relacionada con el sector.
- d) Función administrativa.
- Concepto de contabilidad y nociones básicas.
 - Análisis de la información contable.
 - Documentos de la gestión administrativa de una empresa: pedido, albarán, factura y otros. Documentos de pago: letra de cambio, cheque y pagaré y otros.
 - Obligaciones fiscales de las empresas.
 - Gestión administrativa de una empresa de transporte por carretera en la función de conducción de vehículos.
 - Plan de empresa: idea de negocio, plan de marketing, plan de producción, recursos humanos, estudio de viabilidad económica y financiera, elección de la forma jurídica, trámites administrativos y gestión de ayudas y subvenciones.
 - Aplicaciones informáticas para la creación y puesta en marcha de una empresa.

Módulo profesional: Formación en centros de trabajo

Código: 1213

Contenidos:

- a) Identificación de la estructura y organización empresarial:
- Estructura y organización empresarial del sector de la conducción de vehículos de transporte por carretera.
 - Actividad de la empresa y su ubicación en este sector profesional.
 - Organigrama de la empresa. Relación funcional entre departamentos.
 - Organigrama logístico de la empresa. Proveedores, clientes y canales de comercialización.

- Procedimientos de trabajo en el ámbito de la empresa. Sistemas y métodos de trabajo.
- Recursos humanos en la empresa: requisitos de formación y de competencias profesionales, personales y sociales asociadas a los diferentes puestos de trabajo.
- Sistema de calidad establecido en el centro de trabajo. Sistema de seguridad establecido en el centro de trabajo.
- b) Aplicación de hábitos éticos y laborales:
 - Actitudes personales: empatía, puntualidad.
 - Actitudes profesionales: orden, limpieza, responsabilidad y seguridad. Actitudes ante la prevención de riesgos laborales y ambientales.
 - Jerarquía en la empresa. Comunicación con el equipo de trabajo.
 - Documentación de las actividades profesionales: métodos de clasificación, codificación, renovación y eliminación.
 - Reconocimiento y aplicación de las normas internas de la empresa, instrucciones de trabajo, procedimientos normalizados de trabajo y otros.
- c) Verificación del estado del vehículo y de sus mecanismos auxiliares:
 - Manual técnico del vehículo e instrucciones o recomendaciones de la empresa. Interpretación de la lectura o indicaciones de los testigos del panel de control. Comprobación de los niveles de los distintos fluidos.
 - Comprobación de presiones.
 - Interpretación de las especificaciones técnicas del vehículo.
 - Comprobación del funcionamiento de los equipos y sistemas auxiliares del vehículo.
 - Registro de control de las actividades de mantenimiento.
 - Normativa de seguridad, prevención de riesgos laborales y de protección ambiental.
- d) Realización de operaciones de conducción de vehículos destinados al transporte de mercancías y viajeros por carretera:
 - Preparación de la documentación necesaria.
 - Incorporación a la circulación de forma progresiva y segura.
 - Manejo diestro y hábil de los mandos, mecanismos y dispositivos del vehículo.
 - Realización de una conducción segura según las normas de circulación y seguridad vial.
 - Adaptación de la conducción a las circunstancias externas de la circulación, estado de la vía y condiciones atmosféricas.
 - Operaciones de circulación en función de las características del vehículo y de la seguridad de la carga o comodidad de los pasajeros.
 - Realización de las maniobras demandadas en el proceso de conducción de forma segura y eficaz.
 - Aplicación de la normativa de tiempo de trabajo, conducción y descanso en la elaboración de la ruta.
 - Cumplimiento del plan de viaje.
- e) Realización de operaciones de carga y descarga de mercancías:

- Comprobación del estado de las mercancías en la recogida y entrega de las mismas. Anotación y comunicación de anomalías cuando se produzcan.
 - Manipulación de los medios utilizados para la carga y descarga. Preparación del vehículo.
 - Realización de la estiba y desestiba y sujeción de las mercancías. Optimización del espacio del vehículo para la carga.
 - Señalización de la carga según normativa.
 - Aplicación de la normativa vigente en el transporte de mercancías peligrosas, perecederas o de animales vivos, según proceda.
 - Aplicación de las normas de seguridad, prevención de riesgos y protección ambiental.
- f) Realización de operaciones relacionadas con el servicio de pasajeros o usuarios: Actitud atenta y respetuosa en la relación con las personas.
- Resolución de quejas o incidencias con precisión y claridad. Comunicación clara y concisa.
 - Interpretación clara de la función del libro u hoja de reclamaciones. Tramitación eficiente, a la empresa, de quejas o reclamaciones.
 - Aplicación de las tarifas establecidas en la tramitación de cobros. Aplicación de técnicas de comunicación en la relación con usuarios.
 - Aplicación de normas establecidas para facilitar el acceso y la salida de pasajeros o usuarios.
- g) Realización de operaciones de organización y funcionamiento del almacén:
- Realización de operaciones de recepción, carga, descarga y expedición de mercancías.
 - Anotación de las operaciones realizadas en los sistemas (manuales o informáticos) de registro y control del almacén.
 - Selección y clasificación de mercancías para preparar pedidos. Realización de operaciones de empaquetado y embalado de mercancías. Interpretación de las órdenes de movimiento de mercancías.
 - Manejo de carretillas manuales y automotoras.
 - Identificación de la zona de almacenaje. Interpretación de la documentación anexa o de las etiquetas de las mercancías.
 - Realización de estiba y desestiba de cargas a diferentes alturas.
 - Observación de las normas de seguridad y prevención de riesgos en el desarrollo de las diferentes operaciones.

Anexo II

Estructura del módulo profesional de inglés Técnico para Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera, incorporado por la Región de Murcia

Módulo Profesional: Inglés Técnico para Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera.

Código: M113

Introducción

Los retos que se derivan de la pertenencia a la Unión Europea y de la globalización del mundo laboral requieren el dominio de una lengua extranjera para asegurar el acceso al mercado de trabajo de los estudiantes de la Región de Murcia en las mejores condiciones posibles. Las relaciones profesionales dentro de esta esfera precisan el dominio de una lengua extranjera como vehículo de comunicación lo que aconseja la implantación de esta disciplina dentro de los planes de estudio de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

El módulo profesional Lengua Extranjera: Inglés tiene como referencia las directrices marcadas en el "Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación".

La intención del módulo es permitir al alumnado utilizar el idioma de manera adecuada tanto en la vertiente oral como en la escrita, en situaciones cotidianas relacionadas con sus necesidades profesionales, en interacción con otros hablantes o en la producción y comprensión de textos ya sean de interés general, o relacionados con su familia profesional.

Resultados de aprendizaje

1. Utiliza la lengua oral para interactuar en situaciones habituales de comunicación y en situaciones propias del perfil profesional.

Criterios de evaluación:

- Participa espontáneamente en conversaciones relacionadas con situaciones habituales o de interés así como con situaciones propias de su ámbito profesional.
- Utiliza las estrategias necesarias para resolver las dificultades durante la interacción.
- Identifica elementos de referencia y conectores e interpreta la cohesión y coherencia de los mismos.
- Expresa con fluidez descripciones, narraciones, explicaciones, opiniones, argumentos, planes, deseos y peticiones en cualquier contexto cotidiano.
- Comprende información general e identifica detalles relevantes en mensajes emitidos cara a cara o material emitido por los medios de comunicación sobre temas habituales o de interés personal así como sobre temas propios de su familia profesional siempre que la articulación de la lengua sea clara y relativamente lenta.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado tanto en la pronunciación de sus mensajes como en la comprensión de los ajenos.

2. Comprende textos escritos de interés general o relacionados con la profesión.

Criterios de evaluación:

- Encuentra información específica en textos claros y en lengua estándar de un área conocida.
- Comprende la información general y específica e identifica el propósito comunicativo de textos de diversos géneros.
- Identifica la estructura de la información en los textos técnicos relacionados con su área de trabajo.
- Utiliza el contexto para localizar una información determinada.
- Utiliza fuentes diferentes con el fin de recabar una información necesaria para la realización de una tarea.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado para la comprensión de los textos.

3. Escribe textos con fines diversos y sobre temas conocidos y temas relacionados con la profesión respetando los elementos de cohesión y coherencia.

Criterios de evaluación:

- Produce textos continuados y marca la relación entre ideas con elementos de cohesión y coherencia.
- Utiliza las estructuras y el léxico adecuado en los escritos profesionales: cartas, emails, folletos, documentos oficiales, memorandos, respuestas comerciales y cualquier otro escrito habitual en su ámbito laboral.
- Expresa descripciones, narraciones, explicaciones, opiniones, argumentos, planes, deseos y peticiones en contextos conocidos.
- Toma notas, resume y hace esquemas de información leída o escuchada.
- Respeta las normas de ortografía y puntuación.
- Presenta sus escritos de forma clara y ordenada.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado para la elaboración de los textos.

4. Valora la importancia del inglés como instrumento para acceder a la información y como medio de desarrollo personal y profesional.

Criterios de evaluación:

- Identifica y muestra interés por algunos elementos culturales o geográficos propios de los países y culturas donde se habla la lengua extranjera que se presenten de forma explícita en los textos con los que se trabaja.
- Valora la lengua extranjera como instrumento de comunicación en los contextos profesionales más habituales.
- Muestra interés e iniciativa en el aprendizaje de la lengua para su enriquecimiento personal.
- Utiliza las fórmulas lingüísticas adecuadas asociadas a situaciones concretas de comunicación: cortesía, acuerdo, desacuerdo, etc.

Contenidos

1. Uso de la lengua oral

- Participación en conversaciones que traten sobre su área de trabajo o sobre asuntos cotidianos.

- Fórmulas habituales para iniciar, mantener y terminar situaciones comunicativas propias de su familia profesional: presentaciones, reuniones, entrevistas, llamadas telefónicas, etc.
- Identificación de elementos de referencia y conectores e interpretación de la cohesión y coherencia de los mismos.
- Uso adecuado de fórmulas establecidas asociadas a situaciones de comunicación oral habituales o de interés para el alumno.
- Escucha y comprensión de información general y específica de mensajes emitidos cara a cara o por los medios audiovisuales sobre temas conocidos.
- Producción oral de descripciones, narraciones, explicaciones, argumentos, opiniones, deseos, planes y peticiones expresados de manera correcta y coherente.
- Resolución de los problemas de comprensión en las presentaciones orales mediante el uso de estrategias: ayuda del contexto, identificación de la palabra clave, y de la intención del hablante.
- Producción de presentaciones preparadas previamente sobre temas de su profesión y expresadas con una adecuada corrección gramatical, pronunciación, ritmo y entonación.

2. Uso de la lengua escrita

- Comprensión de información general y específica en textos de diferentes géneros sobre asuntos cotidianos y concretos y sobre temas relacionados con su campo profesional.
- Técnicas de localización y selección de la información relevante: lectura rápida para la identificación del tema principal y lectura orientada a encontrar una información específica.
- Uso de elementos lingüísticos y no lingüísticos para la inferencia de expresiones desconocidas.
- Uso y transferencia de la información obtenida a partir de distintas fuentes, en soporte papel o digital, para la realización de tareas específicas.
- Composición de textos de cierta complejidad sobre temas cotidianos y de temas relacionados con su familia profesional utilizando el léxico adecuado, los conectores más habituales y las estrategias básicas para la composición escrita: planificación, textualización y revisión.
- Uso de las estructuras y normas de los escritos propios del campo profesional: cartas, informes, folletos, emails, pedidos y respuestas comerciales, memorandos, currículum y otros.
- Uso correcto de la ortografía y de los diferentes signos de puntuación.
- Interés por la presentación cuidada de los textos escritos, en soporte papel o digital.

3. Aspectos socioprofesionales

- Valoración del aprendizaje de la lengua como medio para aumentar la motivación al enfrentarse con situaciones reales de su vida profesional.
- Interés e iniciativa en la comunicación en lengua extranjera en situaciones reales o simuladas.
- Reconocimiento del valor de la lengua para progresar en la comprensión de la organización empresarial.
- Identificación y respeto hacia las costumbres y rasgos culturales de los países donde se habla la lengua extranjera.

- Uso apropiado de fórmulas lingüísticas asociadas a situaciones concretas de comunicación: cortesía, acuerdo, discrepancia, etc.

4. Medios lingüísticos utilizados

- Uso adecuado de expresiones comunes y del léxico propio de la familia profesional.

- Uso adecuado de expresiones comunes y del léxico propio asociado a situaciones habituales de comunicación: describir (personas, rutinas, intereses, objetos y lugares), expresar gustos y preferencias, comparar, contrastar y diferenciar entre datos y opiniones, describir experiencias, costumbres y hábitos en el pasado, expresar procesos y cambios, expresar planes, predecir acontecimientos, expresar obligación y ausencia de obligación, necesidad, capacidad, posibilidad, deducciones a acciones presentes y pasadas, expresar causa, consecuencia y resultado.

- Uso adecuado de elementos gramaticales: revisión y ampliación del uso de los tiempos verbales, usos del infinitivo y el gerundio después de ciertos verbos, preposiciones y como sujeto, *phrasal verbs*, conectores y marcadores del discurso, oraciones temporales y condicionales, revisión del comparativo y superlativo, estilo indirecto, voz pasiva, oraciones de relativo y verbos modales.

- Pronunciación de fonemas de especial dificultad.

- Reconocimiento y producción autónoma de diferentes patrones de ritmo, entonación y acentuación de palabras y frases.

Orientaciones pedagógicas.

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para responder a las necesidades comunicativas en lengua extranjera propias del título.

La formación del módulo profesional contribuye a alcanzar todos los objetivos generales del ciclo formativo y las competencias del título.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo deberán considerar los siguientes aspectos:

a. El alumno debe ser el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que conlleva que el diseño y desarrollo del programa y los materiales estarán determinados por las necesidades comunicativas del alumno.

b. Es fundamental, por tanto, llevar a cabo un análisis de cuáles son las necesidades del sector propio de su familia profesional, así como un estudio de las situaciones en las que el alumno tendrá que utilizar la lengua.

c. Teniendo en cuenta estos principios y la duración del módulo, resulta aconsejable plantear, desde el punto de vista metodológico, la adopción de enfoques comunicativos, y más específicamente los basados en "tareas" (*Task-Based Language Teaching*) a la hora de concretar el currículo. Estas aproximaciones plantean clases en las que el alumno desarrolla una serie de tareas en las que sólo se presta una atención consciente al aspecto lingüístico si es necesario para el desarrollo de la actividad. Lo importante es, que el alumno desarrolle su competencia comunicativa poniendo en práctica las destrezas básicas y que la actividad no la realice de una forma mecánica, sino espontánea, natural y creativa. La puesta en práctica de esta metodología resultará particularmente útil para el alumnado del ciclo formativo, ya que necesitan la lengua inglesa como un medio a través del cual realizan unas actividades académicas o profesionales. Con este enfoque se refuerza la conexión entre las tareas de clase y las que el estudiante desempeñará en su trabajo, lo que indudablemente potencia su interés y motivación.

ANEXO III

ORGANIZACIÓN ACADÉMICA Y DISTRIBUCIÓN HORARIA SEMANAL

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO EN CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE TRANSPORTE POR CARRETRA			
CLAVE/MÓDULO PROFESIONAL	HORAS CURRÍCULO	HORAS SEMANALES	
		PRIMER CURSO	SEGUNDO CURSO
1210. Mantenimiento básico de vehículos	165	5	
1204. Conducción inicial.	250	8	
1206. Entorno normativo, económico y social del transporte.	160	5	
0156. Inglés (*)	130	4	
1209. Operaciones de almacenaje	165	5	
1211. Formación y orientación laboral.	90	3	
1207. Servicio de transporte de mercancías.	125		6
1208. Servicio de transporte de viajeros.	85		4
1205. Conducción racional y segura.	215		10
0020. Primeros auxilios (*)	65		3
M113. Inglés Técnico para conducción de vehículos de transporte por carreta.	90		4
1212. Empresa e iniciativa emprendedora	60		3
1213. Formación en centro de trabajo. (**)	400		
Total horas currículum	2000		
Total horas semanales por curso		30 (1º, 2º y 3º trimestres)	30 (1º y 2º trimestres)

(*) Módulos profesionales transversales a otros títulos de Formación Profesional.

(**) Este módulo profesional se desarrolla en el segundo curso del ciclo formativo, en su tercer trimestre.

ANEXO IV

ESPECIALIDADES Y TITULACIONES DEL PROFESORADO CON ATRIBUCIÓN
DOCENTE EN EL MÓDULO PROFESIONAL INCORPORADO AL CICLO
FORMATIVO POR LA REGIÓN DE MURCIA

MÓDULO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD DEL PROFESORADO	CUERPO	REQUISITOS
Inglés técnico para Conducción de vehículos de transporte por carretera	- Organización y gestión comercial.	- Catedrático/ Profesor de Enseñanza Secundaria	Los establecidos para el nivel B2 en el Anexo del Decreto 43/2015 de 27 de marzo, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se crea la comisión de reconocimiento de niveles de competencia en lenguas extranjeras. Nivel B2
	- Inglés	- Catedrático/ Profesor de Enseñanza Secundaria	

TITULACIONES REQUERIDAS PARA IMPARTIR EL MÓDULO PROFESIONAL
INCORPORADO AL CICLO FORMATIVO POR LA REGIÓN DE MURCIA EN LOS
CENTROS DE TITULARIDAD PRIVADA

MÓDULO PROFESIONAL	TITULACIONES	REQUISITOS
- Inglés técnico para Conducción de vehículos de transporte por carretera	- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes a efectos de docencia	Los establecidos para el nivel B2 en el Anexo del Decreto 43/2015 de 27 de marzo, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se crea la comisión de reconocimiento de niveles de competencia en lenguas extranjeras. Nivel B2.
	- Licenciado en Traducción e Interpretación de la Lengua Inglesa - Licenciado en Filología Inglesa - O Título de Grado correspondiente	

ANEXO V

ESPACIOS Y EQUIPAMIENTOS

Espacios:

Espacio formativo	Superficie m ²	
	30 alumnos	20 alumnos
Aula polivalente	60	40
Taller almacén	120	90
Espacio cerrado al tráfico para prácticas (*)	-	-
Taller de mantenimiento del vehículo	120	90
Aula de simulación (*)	60	40

(*) Espacio singular, no necesariamente ubicado en el Centro de Formación ni perteneciente al mismo.

Equipamientos mínimos:

Espacio formativo	Equipamiento
Aula polivalente	Equipos audiovisuales. PCs instalados en red. Ordenador con DVD. Impresora. Cañón de proyección. Conexión a Internet. Pantalla de proyección. Biblioteca técnica e informática. Tacógrafo analógico y digital o sistemas o programas de simulación de estos equipos. Máquinas canceladoras y expendedoras de billetes. Botiquín de primeros auxilios. Maniquí de reanimación cardiopulmonar.
Espacio cerrado al tráfico para prácticas	Un vehículo a motor equipado con dobles mandos destinado al transporte y cuyo número de asientos incluido el del conductor no sea superior a 5 plazas ni que su MMA sea superior a los 2000 Kg. Un vehículo adaptado al transporte de viajeros cuyo número de plazas no sea inferior a 15, incluida la del conductor, con los repuestos y accesorios exigibles por la normativa vigente y que esté equipado con dobles mandos (para permiso D1).

	<p>Un vehículo autobús de una longitud no inferior a 12 m, con los repuestos y accesorios exigibles por la normativa vigente, que esté equipado con dobles mandos (para permiso D).</p> <p>Vehículo adaptado al transporte de mercancías cuya características técnicas en cuanto a masas y dimensiones no sean inferiores a: 6 Tn de M.M.A, 6 m de longitud, equipado con dobles mandos y repuestos y accesorios exigibles por la normativa vigente (para permiso C1).</p> <p>Conjunto de vehículos (para permiso C1+E) compuesto por:</p> <p>Un vehículo destinado al transporte de mercancías de características técnicas de MMA no inferior a 6 Tn y una longitud no inferior a 6 m.</p> <p>Un remolque de MMA no inferior a 3 Tn. El conjunto debe tener una longitud no inferior a 10 m.</p> <p>Un camión rígido con carrozado TIR, tauliner o semitauliner, no inferior a 18 Tn. de M.M.A, ni inferior a 10 m de longitud con una anchura de 2,55 m, equipado con dobles mandos con los repuestos y accesorios exigibles por la normativa vigente (para permiso C).</p> <p>Un tren de carretera o vehículo articulado (trailer, para permiso C+E) de M.M.A. no inferior a 36 Tn. con los repuestos y accesorios exigibles por la normativa vigente, compuesto por:</p> <p>– Para tren de carretera:</p> <p>Un camión rígido de dos o tres ejes con carrozado TIR, tauliner, semitauliner o caja cerrada, con una anchura no inferior a 2,55 m, equipado con dobles mandos y autorizado para arrastrar remolques y no semirremolques.</p> <p>Un remolque de dos ejes como mínimo, de anchura no inferior a 2.55 m., cuya longitud no sea inferior a 7 m o que la longitud del conjunto no sea inferior a 16 m.</p> <p>– Para vehículo articulado:</p> <p>Un tractor-camión equipado con dobles mandos.</p> <p>Un vehículo semirremolque, de anchura no inferior a 2.55 m de dos ejes como mínimo, de forma que la longitud del conjunto no sea inferior a 15 m.</p> <p>Un vehículo a motor, equipado con dobles mandos, destinado al transporte de mercancías y cuya MMA comprenda entre 3000 y 3500 Kg. con los repuestos y accesorios exigidos por la normativa vigente.</p> <p>Un vehículo a motor equipado con dobles</p>
--	--

	<p>mandos destinado al transporte de viajeros y cuyo número de asientos incluido el del conductor no sea inferior a 7 y no exceda de 9 con los repuestos y accesorios exigidos por la normativa vigente.</p> <p>Un vehículo a motor equipado con dobles mandos destinado al transporte y cuyo número de asientos incluido el del conductor no sea superior a 5 plazas ni que su MMA sea superior a los 2000 Kg.</p>
Taller de mantenimiento del vehículo	<p>Bancos de trabajo con tornillos. Equipo de herramientas de metrología. Comprobador de baterías. Polímetros digitales. Osciloscopios digitales específicos de automoción. Pinza inductiva para corriente continua. Equipos didácticos de electricidad y electrónica. Carro de herramientas electromecánico. Lavadora de piezas por inmersión. Panel simulador control estabilidad. Panel simulador control de tracción. Panel simulador frenos ABS y EBV. Panel simulador transmisiones automáticas. Equipo de herramientas específicas de automoción. Línea pre-ITV. Compresor sistemas <i>Mac Persson</i>. Juegos de extractores. Comprobador presiones hidráulicas. Alineador de dirección. Desmontador de neumáticos. Equilibradora de ruedas electrónica. Equipo de diagnóstico. Analizador de 4 gases y opacímetro. Desmontador de neumáticos. Elevador de dos columnas. Gatos hidráulicos de carretilla. Equipo de purga de sistema de frenos. Maquetas de motores y de sistemas y circuitos del motor. Motores diésel. Cajas de cambios: manual y automáticas. Un diferencial de vehículo, conjunto grupo cónico y caja diferencial. Regloscopio. Cargador-arrancador de baterías. Maqueta de instalación eléctrica del vehículo. Panel simulador de luces y circuitos eléctricos auxiliares. Vehículos completos. Un sistema de embrague / Sistema de freno hidráulico con doble circuito. Sistema de freno por aire comprimido.</p>



Taller Almacén	Estanterías convencionales. Carga paletizada en cantidad suficiente. Carretilla elevadora eléctrica de mínimo de 1500 kg de capacidad de carga. Transpaleta manual. Carretilla de mano. Flejadora y ractiladora manuales. Lector de código de barras.
Aula de simulación	Un simulador de conducción de alto nivel.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Educación

3230 Orden de 7 de junio de 2022 de la Consejería de Educación por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia otorga a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y las leyes orgánicas que conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma lo desarrollen, y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el número 30 del apartado 1 del artículo 149 y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

El artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 3/2022, de 8 de febrero, de reorganización de la Administración Regional, establece que la Consejería de Educación es 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 materia de educación reglada no universitaria en todos sus niveles.

La nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, que deroga a la ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, pretende una transformación global del Sistema de Formación Profesional, a través de un sistema único de formación profesional en el que se unifican los dos subsistemas anteriores, la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados de profesionalidad. El grado D del nuevo Sistema de Formación Profesional se corresponde con los ciclos formativos de formación profesional que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, debiendo contribuir, además de a los objetivos del Sistema de Formación Profesional, a los previstos para este tipo de enseñanzas en dicha ley orgánica para cada uno de los grados básico, medio y superior.

Por otro lado, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, regula en su capítulo V del título I la Formación Profesional en el sistema educativo, disponiendo, en su artículo 39.4 que el currículo de estas enseñanzas se ajustará a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de las Cualificaciones y a lo establecido en el apartado 4 del artículo 6 de dicha Ley Orgánica; también en su artículo 39.6 establece, que el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de Formación Profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

En desarrollo de estos preceptos, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, fija los principios y la estructura de los títulos de Formación Profesional, definiendo los elementos que deben especificar las normas que el Gobierno dicte para regular dichos títulos y establecer sus contenidos mínimos. Así mismo, dispone que sean las Administraciones educativas las que, respetando lo previsto en dicha norma y en las que regulen los títulos respectivos, establezcan los currículos correspondientes a las enseñanzas de Formación Profesional.

Este marco normativo hace necesaria la presente orden que desarrolla el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, correspondientes al título de Formación Profesional regulado por el Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Con el desarrollo curricular de estas enseñanzas se pretende poner en marcha la nueva titulación, adaptándola a las peculiaridades de nuestro sistema productivo y dando cumplimiento al mismo tiempo a los requerimientos de flexibilidad en las vías para cursar estos estudios, de manera que se haga posible el aprendizaje a lo largo de la vida. Esta flexibilidad debe aplicarse tanto en la organización de las enseñanzas, adecuando el funcionamiento de los centros docentes a las necesidades de la población, como en los desarrollos curriculares, posibilitando una rápida adaptación de estos a los cambios tecnológicos y a los sistemas de producción.

En la elaboración de este currículo la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha prestado especial atención a las áreas prioritarias definidas por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional mediante la incorporación del módulo de Inglés técnico para el ciclo formativo contenido en esta orden y la definición de contenidos de prevención de riesgos laborales, sobre todo en el módulo de Formación y orientación laboral, que permita que todos los alumnos puedan obtener el certificado de Técnico en Prevención de riesgos laborales, nivel básico, expedido de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Tal previsión plasma asimismo lo dispuesto por la disposición adicional tercera, apartado 3 del Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas. Este título se introducirá en la oferta de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el curso 2022-2023. Debe significarse que la demora en la implantación de este ciclo se ha debido a la difícil situación económica que se atravesaba en años anteriores y a la consecuente contención del gasto público.

En el proceso de elaboración de este currículo, el Consejo Asesor Regional de Formación Profesional y el Consejo Escolar de la Región de Murcia han manifestado su parecer favorable al Proyecto.

La presente disposición se ajusta a los principios de buena regulación en el ejercicio de la potestad reglamentaria recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El principio de necesidad, ya que el objeto de esta norma es imprescindible para poder implantar este ciclo formativo en la Región

de Murcia y proceder al desarrollo del currículo, el principio de proporcionalidad, ya que se regula mediante orden; el principio de seguridad jurídica, ya que la norma es coherente con el ordenamiento jurídico; los principios de transparencia, accesibilidad, simplicidad, eficacia y eficiencia, ya que se ha consultado a todos los órganos directivos de esta Consejería, se ha realizado el trámite de audiencia a los interesados a través de las organizaciones y asociaciones cuyos derechos e intereses legítimos pueden verse afectados por la norma, además, se trata de un marco normativo sencillo, claro y poco disperso, que facilita el conocimiento la norma.

En su virtud, de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, y de conformidad con lo establecido en la disposición final 2.ª, punto 1, de la Ley 13/2009, de 23 de diciembre, de medidas en materia de tributos cedidos, tributos propios y medidas administrativas para el año 2010,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente orden tiene por objeto establecer el currículo en la Región de Murcia de las enseñanzas de Formación Profesional correspondientes al título establecido por Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas, atendiendo a lo preceptuado por el artículo 8.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

2. El currículo desarrollado en la presente orden será de aplicación en todos los centros docentes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que impartan estas enseñanzas.

Artículo 2. Referentes de la formación.

Los aspectos relativos a la identificación del título, el perfil y el entorno profesionales, la prospectiva del título en el sector, los objetivos generales, los accesos y vinculación con otros estudios, las convalidaciones y exenciones, la correspondencia de módulos profesionales con las unidades de competencia incluidas en el título, y las titulaciones equivalentes a efectos académicos, profesionales y de docencia, son los que se definen en el Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan se fijan sus enseñanzas mínimas.

Artículo 3. Desarrollo curricular.

1. En el marco de lo establecido en la presente orden, los centros educativos dispondrán de la autonomía pedagógica necesaria para el desarrollo de las enseñanzas y su adaptación a las características concretas del entorno socioeconómico, cultural y profesional del mismo, con especial atención a las necesidades de aquellas personas que presenten una discapacidad.

2. Se realizarán las necesarias adaptaciones metodológicas en los procesos de evaluación a fin de garantizar la accesibilidad a las pruebas de evaluación al alumnado con discapacidad, el cual deberá alcanzar en todo caso los objetivos y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales y los objetivos generales del ciclo formativo.

3. Se incorporará en todos los módulos el tratamiento transversal de las áreas prioritarias establecidas en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional: tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquellas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.

Artículo 4. Módulos profesionales del ciclo formativo.

Los módulos profesionales que constituyen el ciclo formativo son:

1. Los incluidos en el Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas, y

2. El siguiente módulo profesional propio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

- M097 Inglés técnico para mantenimiento y control de la maquinaria de buques y embarcaciones.

Artículo 5. Currículo.

1. La contribución a las competencias, los objetivos, los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y las orientaciones pedagógicas de los módulos profesionales a que hace referencia el artículo 4.1 de esta orden, son los definidos en el Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones y se fijan sus enseñanzas mínimas.

2. Los contenidos de los módulos profesionales del artículo 4.1 anterior se incluyen en el anexo I de esta orden.

3. La contribución a las competencias, los objetivos, los contenidos, la metodología didáctica, los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y las orientaciones pedagógicas del módulo profesional relacionado en el artículo 4.2 de esta orden son los que se especifican en el anexo II.

Artículo 6. Organización y distribución horaria.

La duración total de las enseñanzas correspondientes a este ciclo formativo, incluido el módulo profesional de Formación en centros de trabajo, es de 2000 horas. Los módulos profesionales de este ciclo formativo se organizarán en dos cursos académicos. La distribución en cada uno de ellos, su duración y la asignación horaria semanal se concretan en el anexo III.

Artículo 7. Profesorado.

1. Las especialidades del profesorado de los Cuerpos de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional, según proceda, con atribución docente en los módulos profesionales relacionados en el artículo 4.1 de esta orden, así como las titulaciones equivalentes a efectos de docencia, son las establecidas respectivamente en los anexos III A y III B del Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio.

2. Para el profesorado de los centros de titularidad privada o de titularidad pública de otras administraciones distintas de las educativas, las titulaciones requeridas para impartir dichos módulos, son las incluidas en el anexo III C del referido Real Decreto.

3. Las especialidades y, en su caso, las titulaciones del profesorado con atribución docente en el módulo profesional incluido en el artículo 4.2 son las que se determinan en el anexo IV de esta orden.

Artículo 8. Espacios y equipamientos.

Los espacios y equipamientos que deben reunir los centros de Formación Profesional, para permitir el desarrollo de las actividades de enseñanza son los establecidos en el anexo V de esta orden y deberán cumplir lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, así como la normativa sobre igualdad de oportunidades, diseño universal o diseño para todas las personas y accesibilidad universal, prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Artículo 9. Oferta en modalidad a distancia o semipresencial.

1. Los módulos profesionales ofertados en modalidad a distancia o modalidad semipresencial asegurarán al alumnado la consecución de todos los objetivos, expresados en términos de resultados de aprendizaje.

2. Para alcanzar estos objetivos y debido a las características especiales de algunos módulos, puede ser necesario establecer una parte de aprendizaje presencial. En este sentido, mediante la normativa reglamentaria correspondiente, se concretará el tiempo de presencia obligatoria mínima, para cada uno de módulos de los ciclos formativos que sean ofertados en estas modalidades.

3. Los centros autorizados para impartir enseñanzas de Formación Profesional en modalidad a distancia o semipresencial contarán con materiales curriculares adecuados que se adaptarán a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

4. En los centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, será de aplicación la plataforma de Formación Profesional a distancia, que reunirá las condiciones recogidas en los apartados 3 y 4 del artículo 49 de Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

Artículo 10. Oferta combinada.

Con el objeto de responder a las necesidades e intereses personales de los alumnos y dar la posibilidad de compatibilizar la formación con la actividad laboral y con otras actividades o situaciones, la oferta de estas enseñanzas para las personas adultas y jóvenes en circunstancias especiales podrá ser combinada entre regímenes de enseñanza presencial y a distancia simultáneamente, siempre y cuando no se cursen los mismos módulos en las dos modalidades al mismo tiempo.

Artículo 11. Flexibilidad en la oferta de Formación Profesional.

1. Los módulos profesionales de este ciclo formativo podrán ser objeto de una oferta modular.

2. Esta formación se desarrollará con una metodología abierta y flexible, adaptada a las condiciones, capacidades y necesidades personales del alumnado que les permita la formación permanente, la integración social y la inclusión de las personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, cumpliendo lo previsto en el artículo 42 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo. Además, dicha formación será capitalizable para conseguir un título de Formación Profesional, para cuya obtención será necesario acreditar los requisitos de acceso establecidos.

3. Atendiendo a lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo, para promover la formación a lo largo de la

vida, los órganos competentes en materia de Formación Profesional del sistema educativo podrán autorizar a los centros la oferta de módulos profesionales de menor duración organizados en unidades formativas. En este caso, cada resultado de aprendizaje, con sus criterios de evaluación y su correspondiente bloque de contenidos será la unidad mínima e indivisible de partición.

Disposición adicional primera. Acreditación de aptitudes físicas para el acceso a las enseñanzas profesionales del título de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones.

En virtud de lo previsto en la disposición adicional séptima del Real Decreto 1072/2012, de 13 de julio, el acceso a los estudios del título de técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones deberá atenerse a lo establecido en la legislación vigente en materia de aptitud física para el ejercicio de actividades de marina mercante. A tal efecto, las personas que soliciten el acceso a los estudios profesionales de este título deberán acreditar las condiciones de aptitud física, mediante certificado médico debidamente homologado.

Disposición adicional segunda. Implantación de estas enseñanzas.

1. En el curso 2022-2023 se implantará el primer curso del ciclo formativo al que hace referencia el artículo 1 de la presente orden.
2. En el curso 2023-2024 se implantará el segundo curso del ciclo formativo al que hace referencia el artículo 1 de la presente orden.

Disposición final única. Entrada en vigor

La presente orden entrará en vigor a los veinte días hábiles tras su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 7 de junio de 2022.—La Consejera de Educación, María Isabel Campuzano Martínez.

Anexo I

Relación de los contenidos de los módulos profesionales del currículo de Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y embarcaciones

Módulo Profesional: Mantenimiento de la planta propulsora y maquinaria auxiliar.

Código: 1172

Contenidos:

a) Puesta en marcha de la planta propulsora y maquinaria auxiliar:

- Características de propulsión de los motores diésel, las turbinas de vapor y de gas, incluidas la velocidad, la potencia y el consumo de combustible
- Interpretación de planos y documentación técnica de los equipos y circuitos auxiliares.
 - Simbología. Identificación de componentes sobre planos.
 - Almacenamiento, trasiego y tratamiento de combustibles, aguas y aceites.
 - Circuito de combustible: componentes. Combustibles líquidos y gaseosos: clasificación y características. Precauciones durante la manipulación del combustible. Efectos sobre la salud.
 - Normativa relacionada con el manejo y almacenamiento de combustible.
 - Prevención y lucha contra la contaminación por hidrocarburos. Aceites lubricantes: clasificación y características. Aditivos.
 - Circuitos de aceite lubricante: componentes. Objetivos de la lubricación. Grasas lubricantes. Aplicaciones.
 - Análisis y tratamiento de agua para motores y calderas.
 - Comprobación de los sistemas de purificación y clarificación de combustibles y aceites. Métodos empleados para la limpieza y purificación del combustible y del aceite.
 - Constitución y funcionamiento de una separadora centrífuga.
 - Determinación del disco de gravedad y la temperatura de trabajo. Filtros de combustible principales y secundarios, tipos de filtrado, y filtros de aceite lubricante: tipos.
 - Verificación de los sistemas de aire comprimido.
 - Funcionamiento de un compresor de aire en varias etapas. Empleo de aire comprimido a bordo: arranque, control y servicios. Tratamiento del aire comprimido. Almacenamiento del aire. Normativa.
 - Circuitos de distribución: válvulas de seguridad, válvulas de purga, válvulas reguladoras de presión, enchufes rápidos, mangueras, decantadores de agua, acumuladores...
 - Sistema de agua dulce sanitaria.
 - Sistemas de producción por ósmosis inversa y evaporación. Componentes y funcionamiento. Almacenamiento y tratamiento del agua generada.
 - Subsistemas de distribución de agua dulce fría y de agua dulce caliente. Producción de agua caliente. Circuito de conexión calentador a motores de explosión.
 - Comprobación de la disponibilidad de la línea de ejes.

- Hélices de palas fijas.
- Sistema de hélice de paso variable.
- Mecanismo de accionamiento de las palas orientables. Fuerzas y momentos inducidos por el movimiento de la hélice. Influencia del número de palas. Partes y elementos del eje. Elementos de la línea de ejes: arbotantes. Chumaceras de apoyo y de empuje. Bocinas. Prensas de mamparo. Complementos de la línea de ejes. Virador. Torsiómetro. Freno.
 - Reductora: reductor inversor, reductora-embrague. Propulsión sin línea de ejes convencional: propulsores azimutales, cicloidales y de chorro de agua. Métodos de alineación de ejes.
 - Comprobación del sistema de gobierno. El timón convencional. Fuerzas sobre la pala. Elementos de giro, soporte y accionamiento. El servotimón.
 - El servomotor de gobierno y sus componentes. Gobierno local y de emergencia. Comunicaciones con puente y sala de máquinas.
 - Servomotores de gobierno electrohidráulicos.
 - Comprobación de los sistemas de buque.
 - Sistema de achique. Componentes. Espacios del buque que deben ser achicados. Pozos y cajas de fangos. Sistemas de medición de nivel, tipos de aforadores.
 - Sistema de lastre. Componentes. Lastre necesario y su distribución. Sistema de ventilación y extracción de aire en la sala de máquinas. Componentes. Utilización.
 - Separación de aguas oleaginosas.
 - Tratamiento de aguas residuales.
 - Tratamiento de residuos sólidos.
 - Prevención de la contaminación. Normativa. Compactador de basuras. Incinerador de residuos. Sistema de aireación o respiro, rebose y sonda en cubierta.
 - Comprobación de circuitos.
 - Verificación de circuitos sobre planos y en equipos reales. Identificación de componentes. Canastas de aspiración. Imbornales y rejillas. Tuberías: materiales y accesorios (frisas, forros, filtros, electrógenos, entre otros). Tuberías flexibles. Latiguillos. Instrumentos de medida: tipos y características. Ajuste y comprobación. Válvulas: clasificación y componentes principales. Funcionamiento de la bomba en un circuito. Presiones de aspiración y descarga.
 - Cebado de una bomba centrífuga.
 - Eyectores.
 - Organización de los trabajos.
 - Liderazgo de grupos de trabajo. Órdenes normalizadas. Criterios de trabajo en equipo.
- b) Operaciones de puesta en marcha, parada y control de motores térmicos y sus sistemas auxiliares:**
 - Motores alternativos de combustión interna.
 - Clasificación: motores gasolina y diésel de dos y cuatro tiempos. Motores de gas. Dual Fuel. Funcionamiento. Comparación de los diferentes sistemas de trabajo.
 - Constitución de los motores de combustión interna. Funciones de cada una de las piezas del motor.

- Accesorios del motor: seguridades del cárter, detector de niebla de cárter, control de fugas del circuito de inyección, tanques de expansión y tanques de gravedad, entre otros.
 - Sistemas de alimentación de combustible en motores diésel, gasolina y GLP. Medición de gases. Condiciones, equipos y ajuste de parámetros.
- Sistemas con carburador: principios y tipos de carburadores.
- Sistemas con inyección de gasolina. Inyección electrónica.
- Sistemas de inyección diésel: bombas rotativas, en línea y con control electrónico. Sistemas de inyección Common rail e inyector bomba.
- Inyectores mecánicos y electrónicos: tipos y funcionamiento. Puesta a punto de sistemas de inyección diésel tanto mecánicos como electrónicos.
 - El circuito de aire de carga.
- Motores de aspiración natural y motores sobrealimentados. Elementos del circuito.
 - Sobrealimentación: Turbocompresores. Tipos (geometría variable, dos etapas)
 - Enfriador de aire de carga. Colectores de admisión, tipos. Sistemas para mejorar la carga del cilindro.
 - Sistemas de arranque y maniobra.
 - Arranque eléctrico. Componentes y funcionamiento.
 - Arranque neumático. Componentes y funcionamiento. Cambio de marcha.
 - El regulador de velocidad. Funcionamiento y tipos.
 - Sistemas de encendido. Descripción general. Principios de funcionamiento. Tipos de encendidos. Encendido electrónico.
 - Combustión. Relación estequiométrica y exceso de aire. Relación lambda. Análisis de gases de escape.
- Sistema de exhaustación: componentes. Contrapresiones. Cogeneración. Cálculo de silenciosos. Sistemas anticontaminación, zonas ECAs (Emission Control Areas). Recirculación gases de escape de baja y de alta presión, sistemas de catalización, sistemas de eliminación NOx.
 - Sistema de lubricación. Descripción del sistema y funcionamiento. Elementos del circuito. Partes del motor sujetas a lubricación.
 - Sistema de refrigeración. Circuito de refrigeración con agua dulce. Sistemas con circuito de alta y baja temperatura. Descripción del sistema y funcionamiento. Partes del motor necesitadas de refrigeración. Aprovechamiento del calor disipado.
 - Seguridades del motor. Indicación de medidores. Alarmas.
 - Paradas de emergencia. Por sobrevelocidad, por baja presión de aceite. Por presión gases motor, por temperatura.
 - Operaciones de arranque y parada. Interpretación de las especificaciones técnicas.
 - Caracterización de fases: calentamiento, arranque, post-arranque, parada y enfriamiento.
 - Parámetros que deben ser controlados.
 - Sistemas de gestión electrónica, comunicación lin y bus can, medición e interpretación de parámetros, diagnosis, interpretación de fallas en motor.

c) Operación de plantas propulsoras de vapor y de turbinas de gas:

- Plantas de vapor a bordo. Sistemas de combustión externa: principios de funcionamiento.

- Descripción general de una planta propulsora de vapor. Componentes principales y su misión. Generadores de vapor. Instalaciones de calderas. Clasificación de las calderas. Circuitos de vapor.

- Operación y mantenimiento de calderas de vapor. Puesta en marcha/parada de una caldera de vapor. Tratamiento del agua de alimentación de las calderas.

- Turbinas de vapor.

- Principios de funcionamiento. Elementos de las turbinas. Clasificación.

- Turboalternadores y turbobombas.

- Descripción general de una planta propulsora con turbinas de gas. Componentes principales.

- Principios de funcionamiento de las turbinas de gas.

- Descripción de los componentes básicos de la turbina de gas. Componentes principales y su misión.

- Sistemas asociados de la turbina de gas. Misión de cada sistema.

- Secuencia de arranque de una turbina de gas. Control de parámetros.

- Procedimientos de las turbinas de gas.

- Procedimientos de arranque y parada.

- Procedimiento de lavado.

- Procedimiento de refrigeración de emergencia.

- Procedimiento de puesta en servicio/retirada del sistema antihielo.

- Procedimientos contra incendios en la turbina. En el interior de la envuelta después de la parada. Incendio clase «B» en el módulo.

d) Mantenimiento de la planta propulsora y maquinaria auxiliar:

- Tecnología de los materiales Arquitectura naval y construcción de buques, incluida la lucha contra averías.

- Realización de operaciones de mantenimiento.

- Operaciones de mantenimiento preventivo.

- Plan de mantenimiento programado. Toma de muestras de lubricantes para análisis.

- Interpretación de análisis de aceites. Técnicas de termografía. Análisis de vibraciones.

- Operaciones de localización, desmontaje y montaje de piezas de equipos de la planta propulsora/maquinaria auxiliar.

- Empleo de planos y documentación técnica. Obtención de parámetros de funcionamiento: Equipos y medios de medición, control y diagnosis.

- Interpretación de parámetros. Desmontaje y montaje. Procesos y técnicas.

- Empleo de útiles y herramientas especiales.

- Aprietes dinamométricos, angulares e hidráulicos. Ajustes y puestas a punto.

- Procedimientos de comprobación de elementos.

- Manejo de equipos de medición y verificación. Calibraciones y control de tolerancias.

- Procedimientos de funcionamiento de emergencia en caso de fallos o averías de equipos.

- Instalación y mantenimiento de sistemas de trasiego y purificación de combustible y aceite de embarcaciones. Procesos de mantenimiento e instalación. Diagnóstico de los parámetros de funcionamiento de los sistemas.

- Mantenimiento e instalación de equipos de los sistemas de conducción y abastecimiento de aguas de la embarcación. Procesos de mantenimiento e instalación. Diagnóstico de los parámetros de funcionamiento de los sistemas.

- Pruebas funcionales y de fiabilidad.

- Condiciones que deben observarse para una buena comunicación. Empleo de vocabulario técnico.

- Elaboración de informes de averías.

e) Mantenimiento de motores de combustión interna y sus sistemas auxiliares:

- Desmontaje y montaje de un tren alternativo. Verificación del tren alternativo. Comprobación de juegos, alineaciones y durezas del material.

- Sustitución de componentes en mal estado.

- Desmontaje y montaje del sistema de arranque del motor. Verificación del sistema de arranque.

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje de elementos del sistema de carga de baterías.

- Verificación y localización de averías en sistemas de sobrealimentación. Comprobación de fugas.

- Desmontaje y montaje de una culata. Verificación del estado de la culata. Comprobación de planitud y hermeticidad circuito refrigeración culata.

- Ajuste de válvulas.

- Reglaje de válvulas.

- Desmontaje y montaje de inyectoras. Limpieza de las inyectoras. Cambio de toberas.

- Timbrado de inyectores. Comprobación de hermeticidad culata-inyector.

- Calado de las bombas de inyección en el motor o inyectores. Medición del avance estático y dinámico.

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje del cigüeñal de una embarcación.

- Detección de defectos de funcionamiento de las máquinas, localización de fallos y medidas para prevenir las averías

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje de elementos del sistema de distribución en una embarcación.

- Desmontaje, montaje y ajuste del sistema de encendido de un motor de gasolina.

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje de elementos del sistema de lubricación: elementos de bombeo, elementos de filtrado, elementos de enfriamiento, eyectores. Comprobación de fugas.

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje de elementos del sistema de refrigeración: bomba de agua dulce, bomba de agua salada, filtros, termostatos, enfriadores. Comprobación de fugas.

- Operaciones de verificación, desmontaje y montaje de elementos del sistema eléctrico del motor: sensores, actuadores.

f) Mantenimiento de sistemas de propulsión de embarcaciones auxiliares con motores fueraborda, intrafueraborda y de chorro de agua:

- Identificación de componentes de sistemas de propulsión de embarcaciones con motores fueraborda, intra-fueraborda y de chorro de agua.

• Sistema de combustible. Carburador. Bomba de combustible. Mezcla aceite-combustible. Sistema de refrigeración. Bomba de agua. Termostática. Sistema de encendido. Baterías. Bujías. Sistema de inyección. Inyección electrónica. Sistemas de arranque. Eléctrico. Manual.

• Sistema de embrague e inversión de marcha.

• Colas en Z y colas en S. Fluidos hidráulicos. Hélices.

- Mantenimiento del sistema de propulsión de chorro de agua.

• Línea de eje de transmisión motor-propulsor.

• Unidad bomba de la hélice.

• Servo de la unidad.

• Sistema hidráulico y de lubricación.

• Sistema de control. Seguridades. Protocolos de prueba y mantenimientos.

- Operaciones de puesta en marcha, parada y parada de emergencia. Comprobaciones previas a la puesta en marcha. Puesta en marcha y parada del sistema. Procedimiento de parada de emergencia. Operaciones a efectuar tras la parada.

- Ejecución de operaciones de mantenimiento. Interpretación de planos, esquemas y documentación técnica. Planificación del mantenimiento. Técnicas de montaje y desmontaje.

- Desmontaje y montaje del sistema de transmisión del motor en un sistema de chorro de agua. Acople del eje a la bocina. Acople del eje al motor.

- Desmontaje y montaje del sistema hidráulico en un sistema de chorro de agua. Ajustes de los cilindros hidráulicos del servo de la unidad. Ajuste de la bomba hidráulica.

- Identificación de anomalías o fallos de funcionamiento:

• Interpretación de planos, esquemas y documentación técnica. Herramientas y aparatos de medida. Técnicas de desmontaje, reparación y montaje.

• Averías del sistema eléctrico (magneto, bobina, cables y bujía).

• Averías del carburador (suciedad en chicles, flotador, combustible contaminado, obstrucción de filtros de aire y combustible).

• Pérdidas de compresión por desgaste de camisas, aros y pistones.

• Desgastes de piñón y corona de la cola.

• Averías en el embrague.

• Normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

- Mantenimientos previos a paradas prolongadas. Hibernación del motor.

- Verificación de mantenimientos o reparaciones.

- Realización de informes técnicos.

g) Prevención de riesgos laborales y medioambientales en los trabajos de mantenimiento de la planta propulsora y maquinaria auxiliar:

- Valoración de peligro y riesgo.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos en las instalaciones de máquinas.

- Medidas de prevención y respuesta a contingencias.

- Normativa actual.

- Medidas de precaución durante trabajos de operación y mantenimiento.

Normas de seguridad de los equipos y sistemas. Condiciones para una buena comunicación.

- Trabajos en espacios confinados.

- Riesgos por trabajos en altura.

- Medios de protección individual y colectiva.

- Equipos de protección individual (EPI).

- Señalización de seguridad. Autorizaciones de trabajo. Trabajo en equipo.

- Preparación de la zona de trabajo. Medios empleados en la protección de zonas adyacentes al área de trabajo, susceptibles de ser dañadas. Aislamiento físico de la zona de trabajo.

- Orden, cuidado y limpieza.

- Higiene en el trabajo. Límites de ruido. Condiciones de iluminación y ventilación. Temperatura y humedad de los distintos locales/espacios. Periodos de actividad/descanso. Consecuencias para la salud.

- Manipulación de residuos y productos peligrosos.

- Sistema de recogida y eliminación de residuos.

- Almacenamiento y manipulación de productos peligrosos. Normativa al respecto.

- Investigación de accidentes.

- Búsqueda de las causas. Medidas para su corrección.

- Elaboración de informes.

Módulo Profesional: Procedimientos de mecanizado y soldadura en buques y embarcaciones.

Código: 1173

Contenidos:

a) Elaboración y reparación de piezas con máquina-herramienta:

- Identificación de materiales y formas comerciales de suministro.

- Características de los diferentes metales y aleaciones.

- Inspección y ajuste del equipo.

- Ensayos no destructivos

- Interpretación de planos, croquis o esquemas de piezas identificando medidas, cotas y acabados superficiales. Tipos de uniones fijas y desmontables.

- Parámetros de calidad de los diferentes procesos de mecanizado:

- Manejo y utilización de las herramientas manuales. Manejo de todo tipo de llaves, destornilladores, cinceles, buriles, alicates, entre otros. Manejo de

remachadoras, sacabocados, abocardadores, cizallas, entre otros. Manejo de la lima y la sierra de mano. Operaciones de ajuste. Manejo de orbital portátil, tipos de discos de corte y repasado. Corte por plasma.

- Manejo y utilización de herramientas portátiles eléctricas y neumáticas:
 - Operaciones de taladrado y avellanado con taladro portátil.
 - Operaciones de roscado manual, escariado y fresado con herramienta portátil. Trazado y punteado de piezas para su mecanizado.
- Afilado de herramientas y utillaje en la esmeriladora.
- Operaciones de taladrado.
 - Instrucciones de funcionamiento y manejo de la máquina con sus medidas de seguridad.
 - Sujeción de piezas y elección de la velocidad de corte adecuada.
 - Afilado de útiles y ejecución de taladros de gran diámetro.
- Operaciones de torneado:
 - Explicación de las partes más importantes; cadena cinemática y medidas de seguridad.
 - Operaciones básicas: centrado de la pieza, cilindrado, refrendado y taladrado. Cilindrado y taladrado en escalones a una medida prefijada. Operación de tronzado con material de aluminio. Operación de roscado sencillo con material de aluminio. Otras operaciones sencillas: torneado de conos, moleteado, lijado, pulido y rectificado.

- Operaciones de fresado.

- Explicación de las partes más importantes; cadena cinemática y medidas de seguridad. Operaciones de fresado en superficies libres. Fresado de superficies planas en un cilindro y fresado de un chavetero. Aplicaciones especiales de la fresadora, utilización del plato divisor en operaciones de mecanizado.

b) Elaboración y reparación de piezas mediante soldadura eléctrica por arco con electrodo revestido y con gas protector (MIG, MAG y TIG):

- Técnicas de soldadura y sus aplicaciones.
- Parámetros de calidad en los procesos de soldadura.
- Soldadura eléctrica por arco mediante electrodo revestido.
 - Determinación de los materiales adecuados para aplicar este tipo de soldadura.
 - Tipos de electrodos empleados.
 - Diferentes clases de máquinas en función del tipo de corriente eléctrica empleada.
- Preparación y sujeción de las piezas que hay que soldar. Técnicas de sujeción y preparación de las piezas. Tensiones generadas en las uniones soldadas. Métodos para eliminar las tensiones generadas.
- Ajuste de los parámetros de funcionamiento de la máquina y elección del electrodo adecuado.
 - Ajuste de la tensión de alimentación.
 - Ajuste de la intensidad en el arco.
 - Polaridad del electrodo.
 - Diámetro del electrodo.
 - Pruebas preliminares.

- Diferentes formas y condiciones de ejecutar la soldadura.
- Soldadura a tope con o sin recubrimiento cerámico.
- Soldadura horizontal en línea recta y en ángulo.
- Soldaduras en vertical ascendente y en ángulo ascendente.
- Soldaduras en cornisa y en techo.
- Soldaduras en unión de tuberías con y sin solape.
- Soldaduras y parcheados en chapa de 2 mm
- Soldaduras en materiales especiales: acero y hierro fundido y acero inoxidable.
- Fabricación de recipientes cúbicos o cilíndricos mediante soldadura eléctrica por electrodo revestido.
 - Soldadura con electrodo en chapas delgadas.
 - Pruebas de estanqueidad a baja presión.
 - Control de poros y reparación.
 - Soldaduras de gran resistencia en chapas de gran espesor y ejes de transmisión.
 - Preparación del canal de soldadura.
 - Determinación del número de cordones
 - Proceso de ejecución para eliminar al máximo las tensiones.
 - Proceso final de estabilización del material.
- Soldaduras en atmósfera inerte. Diferentes técnicas.
 - Soldadura tipo MIG con aporte de material de hilo continuo en acero.
 - Soldadura tipo MIG con aporte de material de hilo continuo en aluminio.
 - Soldadura tipo TIG con aporte de varilla o material en acero inoxidable o latón.
- Ajuste de los parámetros de funcionamiento de los equipos de soldadura MIG, MAG y TIG.
 - Tensión de alimentación.
 - Intensidad de corriente.
 - Caudal de gas.
 - Velocidad de aportación del hilo.
 - Modalidad manual o automático. Ejecución de soldaduras en atmósfera inerte. Aplicación en los procedimientos de soldadura eléctrica por electrodo revestido.
- c) Elaboración y preparación de piezas por soldadura oxiacetilénica, oxicorte, y corte por plasma:**
 - Procedimiento de soldadura oxiacetilénica.
 - Efectos de la llama sobre el material a soldar. Tipos de llama.
 - Ajuste de los parámetros de funcionamiento. Presiones de oxígeno y acetileno y control de llama.
 - Características físicas de los materiales a unir y posicionamiento de los mismos.
 - Preparación de los materiales y las superficies a soldar. Empleo de decapantes y desoxidantes.

- Aplicaciones de la soldadura oxiacetilénica.
 - Soldadura en chapa de hierro y acero en ángulos interiores y exteriores con material de aportación.
 - Soldaduras en posición vertical y en cornisa.
 - Soldaduras en unión de tubos de acero de pared fina.
 - Soldadura en tuberías de cobre y material de latón con aportación de varilla de latón.
 - Soldadura en chapas finas de acero inoxidable.
 - Soldadura con aporte de material de plata y estaño-plata en tubería de cobre. Soldadura capilar.
 - Soldadura para parcheado de agujeros en chapas delgadas y trabajos de calderería fina.
 - Empleo del soplete oxiacetilénico para calentamiento de piezas y eliminación de tensiones en piezas soldadas. Aplicación de diferentes llamas y boquillas.
 - Pruebas de estanqueidad y detección de poros en recipientes cilíndricos y cúbicos.
 - Operaciones de oxicorte con soplete oxiacetilénico.
 - Preparación de las superficies a cortar. Limpieza y trazado del corte.
 - Ajuste de las presiones de oxígeno y acetileno y control de llama.
 - Precauciones a tomar con la salida del material fundido.
 - Ejecución del corte en posición horizontal y con distancia controlada.
- Métodos.
- Operaciones de corte por plasma. Ejecución del corte. Métodos.
- d) Revisión y reparación de elementos de máquinas:**
- Identificación en un plano de conjunto de las distintas piezas que lo forman y los elementos de unión utilizados.
 - Elección y descripción de la secuencia de desmontaje y montaje.
 - Selección y descripción de las herramientas y útiles que se van a utilizar en el procedimiento de desmontaje y montaje.
 - Reconstrucción y reparación de piezas sujetas a desgaste, corrosión y cavitación.
 - Ejecución del desmontaje de una máquina o conjunto de piezas.
 - Control de cotas o medidas sujetas a tolerancias.
 - Inspección del estado de corrosión o desgaste que presentan las diferentes piezas.
 - Condiciones de los elementos de rodadura, sellos y cierres mecánicos.
 - Condiciones de la tortillería desmontada.
 - Ejecución del montaje de la máquina o conjunto de piezas:
 - Preparación, limpieza y acondicionamiento de todas las piezas
 - Montaje de subconjuntos.
 - Control de medidas, cotas y tolerancias según indicaciones del plano.
 - Control de todos los aprietes dinamométricos necesarios.
 - Operaciones de engrase, lubricación y control de funcionamiento.

- Pruebas finales necesarias: pruebas hidráulicas, de rodadura, consumos eléctricos, equilibrados y vibraciones.
- Acabados finales de mantenimiento: limpieza, pintado y etiquetado.
 - Inventariado y archivo de elementos consumidos y control de respetos.
 - Aplicaciones y manejo y de aparatos de medida utilizados en el taller.
- Reglas, niveles, escuadras, compases, porta-ángulos, trazadores, gramiles, calibradores y otros.
 - Cinta métrica, calibre, micrómetro, reloj comparador, peine de roscas y aparatos de medida de precisión digitales. Identificación de roscas en tornillería.
 - Ensayos básicos sobre materiales diversos: tracción, dureza y cizalla.
 - Tratamientos térmicos: recocido, temple y revenido.
 - Soldaduras en frío mediante aplicación de productos epoxi y resinas.
 - Técnica de aplicación para soldadura, relleno y reparación de piezas.
 - Técnica de taqueado de máquinas.
 - Recubrimiento de superficies metálicas. Idea general de las técnicas electrolíticas de galvanizado, niquelado, cromado y pavonado, entre otros.
 - Materiales Marinos y pares galvánicos producidos por el agua salada.
- e) Operaciones de mantenimiento durante la varada del buque:**
 - Sistemas de amarre y fijación de la hélice. Desmontaje y montaje
 - Desmontaje y montaje del guardacabos y de los sellos de proa y popa.
 - Método de extracción de un eje de cola, con hélice de paso fijo y de paso variable. Sistemas de acoplamiento utilizados.
 - Control de huelgos y tolerancias en el eje de cola y la mecha del timón.
 - Desmontaje y montaje de válvulas de plato, de cuña, mariposa y válvulas antirretorno, entre otras.
 - Diferentes sistemas de protección galvánica y contra la corrosión, empleados en los buques. Sustitución de ánodos de sacrificio.
 - Mantenimiento del casco y elementos instalados en la obra viva.
- Operaciones de chorreado, aplicación de imprimación y pinturas antiincrustantes.
 - Control y medición de espesores.
 - Reconocimiento de los enfriadores de quilla, box-cooler, sonares y equipos de medición instalados en la quilla.
 - Hélices transversales, propulsores azimutales, propulsores tipo Voith Tractor, entre otros.
 - Desmontaje de sistemas propulsores en barcos de pequeña potencia:
 - Desmontaje de la línea de ejes y el propulsor externo.
 - Desmontaje de timones.
 - Desmontaje de los empaquetados.
 - Desmontaje y revisión de cojinetes en arbotantes.
 - Desmontaje y revisión de bocinas flotantes.
 - Elementos estructurales de construcción de una embarcación de potencia limitada.
 - Estructura longitudinal y transversal.

- Compartimentación de la embarcación.
- Nomenclatura de los elementos estructurales más importantes.
- Esfuerzos soportados por el casco durante la varada.
- f)** Mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria de cubierta y del parque de pesca:
 - Comprensión de los principios fundamentales de la construcción naval.
 - Elementos estructurales de consolidación del buque. Sistemas de construcción naval.
 - Tipos de buques.
 - Dimensiones y partes más importantes del buque.
 - Elementos de consolidación. Nomenclatura.
 - Flotabilidad del buque. Obra viva, obra muerta y carena.
 - Calados, asiento, escora y efectos de la carga del buque.
 - Estabilidad del buque. Centro de gravedad y metacentro.
 - Factores que afectan a la estabilidad.
 - Interpretación de curvas de estabilidad y métodos para mejorarla.
 - Elementos que forman parte de una maquinilla de arrastre.
 - Motor eléctrico o hidráulico.
 - Reductor.
 - Frenos hidráulicos o neumáticos.
 - Carretel, estibador y accesorios.
 - Elementos constituyentes de la maquinilla de fondeo.
 - Elementos utilizados en la maniobra de pesca: puertas, tangones, estibadores de cable, tambores de red, rodillos de red, haladores, pastecas, tensores, entre otros.
 - Equipos y elementos instalados en el parque de pesca: máquinas de procesado, cintas transportadoras, bombas centrifugas, molinetes, montacargas y máquinas de hielo, entre otros.
 - Mantenimiento de circuitos y válvulas hidráulicas instaladas en cubierta para el accionamiento de las maquinillas, compuertas, rodillos y grúas, entre otros.
 - Reparaciones de emergencia y material que hay que utilizar.
 - Condiciones de seguridad de los sistemas eléctricos instalados en cubierta a la intemperie.
 - Elementos de jarcia, ostas, amantillos, lanteón, halador y otros utilizados en la maniobra de atuneros congeladores.
 - Características de la panga o bote de maniobra al cerco.
 - Maquinilla principal de cerco y maquinillas auxiliares utilizadas en atuneros congeladores.
 - Interpretación e identificación de elementos, máquinas y equipos del buque en los planos de disposición general y relación de maquinaria del buque.
- g)** Prevención de riesgos laborales y ambientales en los trabajos de taller y varada:
 - Riesgos de accidente en máquinas de mecanizado. Peligrosidad del torno, el taladro, la orbital portátil y la fresadora.

- Sujeción de piezas en las tres máquinas.
- Desequilibrado de la pieza o herramienta.
- Desprendimiento de viruta.
- Arrastre de objetos extraños.
- Velocidades inadecuadas.
- Rotura de herramientas.
- Riesgos de accidente en máquinas de soldadura. Peligrosidad de la soldadura eléctrica, de la oxiacetilénica y oxicorte.
 - Peligrosidad del corte por plasma.
 - Desprendimiento de chispas, escoria y material fundido.
 - Afección a la visión (deslumbramiento).
 - Quemaduras por contacto.
 - Electrocuación por falta de aislamiento.
 - Explosiones o combustiones por fuga de gases. Inhalación de gases.
 - Explosiones por falta de limpieza (oxicorte).
 - Facilidad de generar incendios.
- Riesgos de accidente en manipulación, traslado y estiba de máquinas y elementos de máquinas.
 - Riesgos en el manejo de herramientas manuales y portátiles.
 - Normas de seguridad:
 - Equipos e instalaciones.
 - Arranchado y limpieza en las zonas de trabajo.
 - Mantenimiento de las máquinas y herramientas de mecanizado y equipos de soldadura.
 - Traslado y estiba de materiales y máquinas.
 - Señalización.
 - Vestimenta y equipos de protección.
 - Autorización de trabajos especiales.
 - Trabajos peligrosos en tanques, recipientes presurizados, calderas y zonas peligrosas, entre otros.
 - Incomunicación y señalización de las reparaciones de máquinas, despresurización circuitos y tanques, desgasificación y limpieza entre otros.

Módulo Profesional: Regulación y mantenimiento de automatismos en buques y embarcaciones.

Código: 1174

Contenidos:

a) Control del funcionamiento de sistemas neumáticos:

- Aplicaciones neumáticas.
- Criterios en la selección de mandos y actuadores neumáticos.
- Elementos de un sistema neumático.

- Determinación de los parámetros de trabajo de los elementos de los sistemas neumáticos.
 - Presiones de trabajo.
 - Fuerza desarrollada por los actuadores.
 - Caudales de aire comprimido.
- Regulación de los parámetros de los sistemas neumáticos.
 - Reguladores de presión.
 - Reguladores de caudal.
- Secado del aire comprimido.
 - Sistemas de purgado.
 - Sistemas de secado.
- Mantenimiento de la red de suministro de aire comprimido.
 - Red de distribución.
 - Depósitos y acumuladores intermedios.
 - Tomas de presión. Medida de presiones.
 - Filtros. Lubricadores.
- Simbología normalizada de los elementos de suministro y acondicionamiento del aire comprimido.
 - Técnicas de automatización.
 - Control de procesos. Control en lazo abierto. Control en lazo cerrado.
 - Tipos de procesos industriales. Procesos continuos. Procesos discretos. Procesos discontinuos.
 - Funciones lógicas desempeñadas por los sistemas de control.
 - Sistemas analógicos.
 - Sistemas digitales.
 - Sistemas lógicos.
 - Realización de funciones lógicas mediante elementos de procesamiento eléctrico y neumático. Válvulas de procesamiento neumático. Procesamiento mediante contactos eléctricos.
 - Función de los elementos de la cadena de mando.
 - Entrada de señales.
 - Tratamiento de señales.
 - Señal de salida.
- Representación de los desarrollos secuenciales del movimiento y los estados de conmutación.
 - Diagramas de movimientos.
 - Diagramas de funcionamiento.
- Comparación de los distintos tipos de mando y medios de trabajo.
 - Mando eléctrico.
 - Mando neumático.
 - Mando electrónico.
- b) Montaje y mantenimiento de sistemas neumáticos:**
 - Aplicación de sistemas neumáticos a bordo.

- Embarcaciones de pesca.
- Embarcaciones deportivas.
- Buques mercantes.
- Mantenimiento programado de los circuitos neumáticos.
- Constitución y funcionamiento de los elementos neumáticos.
- Válvulas de vías.
- Actuadores neumáticos.
- Funciones lógicas.
- Amplificadores neumáticos.
- Temporizadores neumáticos.
- Válvulas secuenciales.
- Elaboración de esquemas neumáticos.
- Sistemas de mando directo.
- Sistemas de mando indirecto.
- Metodología intuitiva.
- Metodología sistemática.
- Baja presión.
- Sistemas de memorias neumáticas.
- Interpretación de esquemas neumáticos.
- Simbología normalizada.
- Sistemas de numeración de componentes.
- Descripción del funcionamiento del sistema.
- Diagramas de funcionamiento.
- Especificaciones técnicas.
- Localización de averías.
- Tipología de averías características en instalaciones neumáticas.
- Diagnóstico y localización de averías.
- Mantenimiento y reparación de instalaciones neumáticas:
 - Mantenimientos preventivo y correctivo de instalaciones neumáticas.
 - Componentes y herramientas para proceder a la sustitución o reparación de los componentes averiados.
 - Técnicas y procedimientos de montaje de sistemas neumáticos.
 - Interpretación de esquemas de montaje.
 - Conexionado de elementos sobre panel de prácticas.
 - Verificación de funcionalidad y ajuste de parámetros.
 - Aplicación a sistemas neumáticos utilizados en embarcaciones deportivas.
- c) Mantenimiento de sistemas óleo-hidráulicos:**
 - Aplicaciones óleo-hidráulicas en sistemas de propulsión, gobierno y auxiliares de la embarcación.
 - Embarcaciones de pesca.
 - Embarcaciones deportivas.
 - Buques mercantes.

- Ventajas e inconvenientes de la hidráulica.
- Elementos de trabajo de los sistemas hidráulicos.
 - Mecánica de fluidos.
- Teorema fundamental de la hidrostática.
- Análisis de la transmisión y multiplicación de fuerzas y presiones en un sistema hidráulico.
 - Ecuación de continuidad.
 - Medición de caudales.
 - Tipología de caudales.
 - Cavitación.
 - Aceites hidráulicos.
 - Generación de energía óleo-hidráulica.
 - Bombas hidráulicas.
 - Depósitos de aceite.
 - Sistemas de filtrado del aceite.
 - Tuberías de distribución.
 - Enfriadores de aceite.
 - Acumuladores óleo-hidráulicos.
 - Constitución y funcionamiento de los elementos de trabajo, mando y regulación. Cilindros. Motores hidráulicos. Válvulas de vías. Válvulas limitadoras. Válvulas reguladoras de presión. Válvulas antirretorno y sus variantes.
 - Localización de averías.
 - Tipología de averías características en instalaciones óleo- hidráulicas.
 - Diagnóstico y localización de averías.
 - Operaciones de mantenimiento preventivo.
 - Reparación de averías en sistemas óleo-hidráulicos.
 - Embarcaciones de pesca.
 - Embarcaciones deportivas.
 - Buques mercantes.
 - Prevención de la contaminación.
 - Técnicas de vaciado y purgado de circuitos.
 - Recogida de aceites y filtros.
 - Prevención de derrames.
- d) Montaje de sistemas óleo-hidráulicos:**
 - Elaboración de esquemas de aplicaciones óleo-hidráulicas.
 - Planteamiento del problema.
 - Elementos de gobierno.
 - Elementos de trabajo.
 - Elementos de regulación del sistema.
 - Esquemas hidráulicos.
 - Simbología normalizada.
 - Interpretación de esquemas hidráulicos.

- Simbología normalizada.
- Función de los elementos de seguridad y regulación.
- Descripción del funcionamiento general del sistema.
- Diagramas de funcionamiento.
- Especificaciones técnicas.
- Montaje de elementos óleo-hidráulicos.
- Materiales y herramientas de montaje.
- Técnicas de montaje y conexión de elementos óleo-hidráulicos.
- Prevención de riesgos laborales en los procesos de montaje y mantenimiento de sistemas óleo-hidráulicos.
- Ajuste de parámetros de funcionamiento y regulación:
 - Medición de parámetros.
 - Regulación de caudales.
 - Ajuste de presiones de trabajo.
- Pruebas de funcionamiento de la instalación.
 - Purgado del sistema.
 - Arranque del sistema óleo-hidráulico.
 - Pruebas en vacío.
 - Pruebas con carga.
- e) Configuración de automatismos eléctricos de control y procesamiento:**
 - Simbología normalizada y su representación en instalaciones electro-hidráulicas y electro-neumáticas.
 - Planos y esquemas eléctricos normalizados.
 - Elementos eléctricos: pulsadores, sensores, contactores, relés, presostatos, finales de carrera, detectores.
 - Accionamiento eléctrico: electroválvulas.
 - Interpretación de esquemas eléctricos de sistemas electro-hidráulicos y electro-neumáticos.
 - Dibujo de circuitos de automatismos electro-hidráulicos y electro-neumáticos.
 - Montaje de circuitos electro-neumáticos y electro-hidráulicos de control y potencia.
 - Ajuste de parámetros: temporizadores, presostatos.
 - Averías características de instalaciones de automatismos:
 - Tipología de averías en instalaciones de automatismos.
 - Análisis de averías en sistemas de procesamiento de automatismos eléctricos. Análisis de averías en sistemas de accionamiento.
 - Electro-hidráulica proporcional.
 - Electroválvulas proporcionales.
 - Amplificador de dos canales.
 - Tarjetas de valor de consigna.
 - Montaje y configuración de sistemas electro-hidráulicos proporcionales.
 - Parámetros del amplificador de dos canales.

- Parámetros de la tarjeta del valor de consigna.
- Funciones y mecanismo de control automático del motor principal.
- Funciones y mecanismo de control automático de la maquinaria auxiliar, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Generador y sistemas de distribución.
- Motores eléctricos.
- Calderas de vapor
- Depurador de aceite
- Sistema de refrigeración
- Sistemas de bombeo y tuberías
- Sistema de! aparato de gobierno
- Equipo de manipulación de la carga y maquinaria de cubierta.

f) Programación de controladores lógicos programables:

- Estructura del controlador lógico programable:
 - Módulos de entrada.
 - Módulos de salida.
 - Sistemas de memoria.
 - Unidad central de procesamiento.
- Elaboración de programas:
 - Lenguajes de programación.
 - Estructuración del programa.
 - Editor de proyectos de PLC.
 - Documentación técnica.
- Comunicaciones.
 - Consola de programación.
 - Periféricos.
 - Interface de comunicación.
 - Configuración del sistema.
- Montaje y conexionado de autómatas programables.
 - Procedimientos de montaje y activación del autómata.
 - Pruebas de funcionamiento y ajuste de variables.
 - Técnicas de localización de averías en sistemas gobernados por autómatas.

Módulo Profesional: Mantenimiento de las instalaciones y máquinas eléctricas en buques y embarcaciones.

Código: 1175.

Contenidos:

- a) Determinación de los parámetros de funcionamiento en corriente continua (c.c.), corriente alterna (c.a.) y corriente alterna trifásica:**
 - Conductores y aislantes.
 - Circuitos eléctricos en corriente continua.
 - Resistencias en serie y paralelo.

- Efecto Joule. Potencia y energía.
- Circuitos eléctricos en corriente alterna:
 - Ventajas de la corriente alterna.
 - Valores característicos de la corriente alterna.
 - Resistencias, bobinas y condensadores en corriente alterna.
 - Reactancia inductiva y capacitiva.
 - Impedancia.
 - Circuitos resonantes.
 - Factor de potencia.
 - Mejora del factor de potencia.
 - Potencia aparente, activa y reactiva.
 - Medidas de tensión, intensidad y potencia en corriente alterna monofásica.
- Circuitos eléctricos trifásicos:
 - Ventajas del uso de los sistemas trifásicos.
 - Conexión de los generadores trifásicos.
 - Conexión de receptores trifásicos: estrella, triángulo.
- Sistemas trifásicos con neutro y sin neutro.
- Sistemas trifásicos equilibrados y desequilibrados.
 - Mejora del factor de potencia en las instalaciones trifásicas.
 - Medidas de tensión, intensidad y potencia en los sistemas trifásicos.
 - Medida de la potencia aparente, activa y reactiva en los sistemas trifásicos.
- b) Control de los generadores eléctricos:**
 - Circuitos magnéticos de las máquinas eléctricas.
 - Permeabilidad e histéresis magnética.
 - Corrientes parásitas o de Foucault. Interacción entre una corriente eléctrica y un campo magnético. Generador eléctrico elemental, alternador.
 - Alternador trifásico.
 - Circuito magnético y circuito eléctrico.
 - Constitución del estator y rotor del alternador.
 - Alternador con excitatriz electrodinámica.
 - Alternador con escobillas y excitatriz incorporada al alternador.
 - Autoexcitación y cebado.
 - Alternadores sin escobillas.
 - Sistemas de medida eléctrica.
 - Sistemas de medida: bobina móvil, hierro móvil, electrodinámico, de inducción y láminas vibrantes.
 - Ampliación del alcance en la medida de intensidad en corriente alterna con transformadores de intensidad.
 - Medidas de potencia.
 - Sistemas de protección de alternadores.
 - Interruptor automático.
 - Protección magnética para cortocircuitos.

- Protección térmica de sobrecargas.
- Cámara apagachispas.
- Bobina de mínima tensión.
- Bobina de máxima tensión.
- Poder de corte del interruptor.
- Relé de sobrecarga.
- Servicios no esenciales.
- Control de acoplamiento de alternadores.
- Sistema manual y automático.
- Sincronoscopio y lámparas indicadoras de sincronismo.
- Relé de sincronismo.
- Sistemas para la regulación de velocidad (frecuencia) de los alternadores.
- Sistemas para la regulación de tensión de los alternadores con escobillas.
- Sistemas para la regulación de tensión de los alternadores sin escobillas.
- Equilibrado de las cargas, regulación de carga variando la velocidad.
- Funcionamiento del alternador como motor síncrono, relé de potencia inversa.
- Control de la desconexión de alternadores y conexión de la toma de corriente exterior.
 - Reducción de la carga del alternador y desconexión.
 - Protecciones a la conexión de la toma de corriente exterior.
 - Exclusión de alternadores y toma de corriente exterior.
 - Relé de sucesión de fases.
- c) Mantenimiento de generadores y receptores eléctricos:**
 - Medición de aislamiento eléctrico:
 - Aparatos de medida de aislamiento (Meger).
 - Aislamiento entre fases y fase y masa.
 - Lámparas de bajo aislamiento.
 - Detección de fugas.
 - Medidas de aislamiento en cuadro.
 - Alarma de fuga de aislamiento.
 - Relé diferencial de fuga de corriente.
 - Medición de intensidad de corriente y temperatura en generadores y motores.
 - Pinzas amperimétricas.
 - Medida de la temperatura de devanados.
 - Funcionamiento de los ventiladores.
 - Sensores de temperatura en alternadores y motores especiales.
 - Características de funcionamiento de los motores de corriente continua y de corriente alterna.
 - Principio de funcionamiento del motor de corriente continua.
 - Principio de funcionamiento del motor de corriente alterna.

- Motores trifásicos. Motor de jaula de ardilla. Curvas de par/velocidad y de intensidad/velocidad.
- Sistemas de arranque del motor de corriente alterna. Arranque directo. Curvas par/velocidad e intensidad/velocidad.
 - Inversión de giro.
 - Necesidad del arranque estrella/triángulo. Curvas par/velocidad e intensidad/velocidad.
 - Motor de rotor bobinado y anillos rozantes.
 - Motor de dos velocidades.
 - Imposibilidad de arranque del motor monofásico de jaula de ardilla.
 - Motor de fase partida con devanado auxiliar.
 - Motor de fase partida con condensador.
 - Motor de espira en cortocircuito.
 - Motor universal.
 - Motor trifásico como monofásico.
 - Transformadores monofásicos y trifásicos.
 - Principio de funcionamiento del transformador.
 - Características del núcleo del transformador.
 - Relación de transformación.
 - Funcionamiento del transformador en vacío.
 - Funcionamiento del transformador en carga.
 - Transformador en cortocircuito.
 - Pérdidas en el transformador.
 - Características del transformador trifásico.
 - Conexión del transformador.
 - Funcionamiento de los rodamientos y acoplamiento.
 - Medición de vibraciones.
 - Medición de la temperatura de los rodamientos.
 - Engrase de rodamientos.
 - Acoplamiento flexible.
 - Utilización de herramientas, aparatos de medida y aplicación de técnicas de medición.
 - Medida de resistencia y continuidad.
 - Medidas de tensión.
 - Medidas de intensidad.
 - Medidas de la potencia eléctrica.
 - Localización y reparación de averías en maquinaria eléctrica.
 - Secuencias de montaje y desmontaje.
 - Sustitución de rodamientos.
 - Verificación de funcionamiento.
- d)** Operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo del cuadro principal de distribución:
 - Documentación y simbología del cuadro principal.

- Interpretación de la documentación y esquema eléctrico del cuadro principal.
- Características de los interruptores automáticos. Bobina de mínima tensión. Bobina de máxima tensión.
 - Interruptores automáticos de potencia.
 - Desconexión de los servicios no esenciales.
 - Alarmas y diferentes escalones.
 - Elementos ligados al sistema contra incendios.
 - Desconexión de los equipos de combustibles y comburentes.
 - Arranque del grupo de emergencia.
 - Relé fallo de tensión.
 - Arranque y acoplamiento del grupo de emergencia.
 - Cuadro de emergencia.
 - Elementos conectados al cuadro de emergencia.
 - Sistema de arranque manual.
 - Barras de 380/220 V y barras 660/220 V.
 - Indicadores de aislamiento de barras 380 V o 660 V y barras de 220 V.
 - Equilibrado del consumo de fases.
 - Medida del factor de potencia.
 - Interpretación del esquema eléctrico para la puesta en marcha del equipo frigorífico.
 - Tipos de arranque de los compresores de frío.
 - Presostatos. Termostatos. Indicaciones y protecciones.
 - Solenoide de descompresión para el arranque. Sistema de desescarche.
 - Interpretación del esquema eléctrico para la puesta en marcha del equipo eléctrico del servotimón.
 - Arranque local o remoto (puente).
 - Relé de fallo fase.
 - Relé de fallo de tensión.
 - Solenoides o electroválvulas.
 - Fines de carrera.
 - Sensores de nivel.
 - Indicadores y alarmas.
 - Localización y reparación de averías en el cuadro principal.
 - Secuencias de montaje y desmontaje.
 - Verificación de funcionamiento.
- e) Montaje de instalaciones eléctricas elementales de baja tensión:**
 - Diseño de los esquemas eléctricos.
 - Esquema multifilar y unifilar.
 - Esquema de fuerza o principal y esquema de mando o maniobra.
 - Tensiones de fuerza y tensiones de mando.

- Montaje de sistemas de arranque aplicando normativa de baja tensión para la elección del cableado según la intensidad prevista, el número de conductores de la línea y la temperatura ambiente.

- Tablas.
- Tipos de cable.
- Sistemas de conducción.
- Influencia de la caída de tensión.
- Utilización y elección de la herramienta.
- Tipos de lámparas de iluminación.
- Lámparas incandescentes.
- Lámparas fluorescentes. Reactancias y cebadores.
- Condensadores para mejorar el Factor de Potencia.

- Elementos de maniobra, indicación, protección y control de arranque de los motores de corriente alterna.

- Simbología.
- Interruptores unipolares y bipolares.
- Conmutadores simples o de cruce.
- Seccionadores.
- Pulsadores.
- Selectores.
- Pulsadores de emergencia.
- Lámparas indicadoras.
- Fusibles. Tipos de fusibles.
- Interruptores automáticos de protección con bobina de mínima y con bobina de máxima.
- Interruptor diferencial.
- Contactores. Contactos auxiliares. Realimentación.
- Protección de motores.
- Relé térmico de sobrecarga. Relé de maniobra.
- Detectores de temperatura de devanados.
- Temporizadores a la conexión y desconexión.
- Finales de carrera.

• Detectores de proximidad inductivos y capacitivos. Detectores fotoeléctricos.

- Transformadores de maniobra.
- Medidas de tensión, intensidad y continuidad.
- Utilización del polímetro.
- Pinzas amperimétricas.

f) Mantenimiento de instalaciones de corriente continua:

- Efecto químico de la corriente eléctrica. Baterías.
- Electrólisis.
- Recubrimientos galvánicos.
- Pilas eléctricas.

- Energía química.
- Tipos de acumuladores.
- Características de los acumuladores de plomo.
- Constitución y capacidad de los acumuladores.
- Tensión y corriente de carga.
- Tensión y corriente de descarga. Resistencia interna.
- Autodescarga.
- Conexión de baterías.
- Alimentación de corriente continua a los aparatos de puente.
- Cuadro de corriente continua. Protecciones.
- Transformador reductor de tensión trifásico.
- Rectificador trifásico.
- Ondulación de la corriente.
- Características de los cargadores de baterías.
- Intensidad de carga de baterías.
- Control de carga de baterías.
- Desconexión de la carga.
- Características de los generadores de carga de baterías.
- Devanados trifásicos del estator.
- Rotor.
- Bobinado del rotor.
- Anillos rozantes y escobillas.
- Regulador.
- Control de la carga de baterías. Variación de la corriente de excitación con la velocidad de giro.
- Montaje y desmontaje del generador de carga de baterías.
- Desmontaje y montaje de las escobillas.
- Desmontaje y montaje del rotor.
- Desmontaje y montaje del estator y la placa de diodos.
- Desmontaje y montaje de la polea.
- Tensión de la correa de arrastre.
- Motor de arranque eléctrico.
- Características del estator. Número de polos.
- Características del rotor. Colector de Delgas.
- Bobina de conexión del motor de arranque.
- Sistemas de engranaje.
- Montaje y desmontaje del motor de arranque eléctrico.
- Desmontaje y montaje del relé de conexión.
- Desmontaje y montaje de portaescobillas y carcasa.
- Desmontaje y montaje de inducido.
- Mantenimiento de baterías.
- Comprobación del estado de las baterías.

- Densímetros.
 - Medidores de cortocircuito.
 - Colocar de las baterías sujetas en un lugar seco y ventilado.
 - Mantener los terminales de conexión limpios y apretados.
 - Mantener el nivel de electrolito.
 - Evitar la descarga completa de las baterías.
 - Sistema de luces de emergencia.
 - Relé fallo de tensión.
 - Cuadro de luces de emergencia.
 - Alimentación de emergencia de las luces de navegación.
 - Alimentación de emergencia del servotimón.
 - Sistemas de alarma.
 - Sistemas de alarmas a relés desexcitados.
 - Sistemas de alarma a relés excitados.
 - Utilización de autómatas programables.
 - Relés de maniobra.
 - Sensores de presión, presión diferencial.
 - Sensores de temperatura, NTC, PTC y termopares.
 - Sensores de nivel.
 - Luces indicadoras (diodos led) y prueba de lámparas.
- g) Localización y reparación por sustitución de sistemas electrónicos de regulación:**
- Características de los rectificadores monofásicos y trifásicos.
 - Semicoductores.
 - Diodos rectificadores.
 - Puente rectificador.
 - Filtrado.
 - Reguladores de tensión de alternadores para carga de baterías.
 - Diodos Zener.
 - Transistores bipolares. NPN y PNP.
 - Resistencias fijas y variables.
 - Divisores de tensión.
 - Ajuste y comprobación del regulador según documentación técnica.
 - Reguladores de tensión para alternadores con escobillas.
 - Puente rectificador controlado.
 - Tiristores.
 - Elementos de control de tiristores.
 - Relé de cebado.
 - Ajuste de la tensión y de la velocidad de respuesta según documentación técnica.
 - Reguladores de tensión para alternadores sin escobillas.
 - Doble alternador: Inducido fijo y móvil e inductor fijo y móvil.

- Puente rectificador giratorio. Comprobación de los diodos.
- Tarjeta de regulación de tensión.
- Ajuste de la tensión y de la velocidad de respuesta según documentación técnica.
 - Características de los convertidores de frecuencia.
 - Transistores de efecto de campo IGBT.
 - Características de los transistores bipolares y de los transistores de efecto de campo.
 - Localización y reparación de averías en reguladores electrónicos.
 - Secuencias de montaje y desmontaje. Verificación de funcionamiento.
- h) Prevención de riesgos laborales y medioambientales en los trabajos de mantenimiento de instalaciones y equipos eléctricos:**
 - Normativa de riesgos laborales.
 - Las instalaciones cumplirán la reglamentación en cuanto a conservación y seguridad.
 - Puesta a tierra de todas las masas de los equipos e instalaciones eléctricas del buque.
 - Instalación de los dispositivos de protección.
 - Señalización de riesgos. Riesgo de explosión e incendio. Condiciones de humedad.
 - Proceso de suspensión de la tensión:
 - Desconectar.
 - Prevenir cualquier posible realimentación.
 - Verificar la ausencia de tensión.
 - Poner a tierra y en cortocircuito.
 - Proteger frente a elementos próximos y señalar.
 - Riesgo de cortocircuito en arco eléctrico con tensiones inferiores a 50 voltios.
 - Quemaduras. Explosión e incendio.
 - Trabajo con tensiones superiores a la de seguridad.
 - Formación sobre los riesgos eléctricos.
 - Choque eléctrico por arco eléctrico o contacto directo o indirecto.
 - Aplicación de primeros auxilios.
 - Locales con riesgo de explosión o incendio.
 - Normativa sobre materiales y equipos.
 - Aislamiento de herramientas.
 - Aislamiento de los zapatos de seguridad.
 - Guantes. Equipos aislantes.
 - Orden cuidado y limpieza de las instalaciones, herramientas y equipos.
 - Normativa de riesgos medioambientales.
 - Manipulación de residuos y productos peligrosos.
 - Almacenamiento y manipulación.
 - Sistema de recogida y eliminación.

- Electrotecnología marina, electrónica, electrónica de potencia, máquinas de control automático y dispositivos de seguridad.
- Características de proyecto y configuraciones de sistema del equipo de control automático y los dispositivos de seguridad para: Motor principal, generador y sistema de distribución y Caldera de vapor.
- Características de proyecto y configuraciones de sistema del equipo de control del funcionamiento de los motores eléctricos.
- Características de proyecto de las instalaciones de alta tensión.
- Localización y corrección de fallos del equipo de control eléctrico y electrónico.
- Prueba de funcionamiento del equipo de control eléctrico y electrónico y de los dispositivos de seguridad.

Módulo Profesional: Instalación y mantenimiento de maquinaria de frío y climatización en buques y embarcaciones.

Código: 1176

Contenidos:

- a)** Montaje de equipos en instalaciones frigoríficas y sistemas de climatización:
- Normas europeas sobre gases fluorados de efecto invernadero.
 - Interpretación de la documentación técnica. Planos. Simbología. Normativa.
 - Interpretación de las tablas termodinámicas. Aislamientos. Humedad y aire.
 - Relación entre entalpías y presión.
 - Diagrama de Mollier.
 - Balance energético.
 - Ciclos frigoríficos de simple y doble etapa.
 - Sistemas de expansión seca y sistemas inundados.
 - Manejo e interpretación de catálogos técnicos de los equipos que constituyen las instalaciones frigoríficas. Manuales. Informativos.
 - Compresores frigoríficos. Desplazamiento positivo.
 - Alternativo: abierto, semiabierto y cerrado.
 - Rotativos. De tornillo. Centrífugos.
 - Condensadores.
 - Coeficiente de transmisión de calor.
 - Condensadores de calor sensible: de aire y agua.
 - Condensadores de calor latente: atmosféricos y evaporativos.
 - Torres de refrigeración.
 - Condensadores diseñados para agua marina.
 - Evaporadores.
 - Coeficiente de transmisión de calor.
 - Según su utilización.
 - Baños de salmueras.
 - Descarchado del evaporador.

- Evaporador de placas y cotubular. separación de aletas en evaporadores de aire.
- Evaporadores de tiro forzado.
- Sistemas de gravedad, o tiro natural.
- Elementos de control de la expansión del refrigerante. Válvula de expansión termostática, automática y electrónica. Válvula de expansión flotador para sistemas inundados. Válvula de expansión fija manual.
- Elementos de control de presión y temperatura: presostatos y termostatos. Manómetro. Termómetro. Presostatos diferenciales.
- Elementos de regulación: válvulas reguladoras y solenoides.
- Elementos de seguridad contra sobrepresión: Válvula de seguridad.
- Definición y tipos.
- Tapón fusible.
- Elementos accesorios para obtener mejor rendimiento.
- Separadores de aceite.
- Filtro secador.
- Visor de líquido y gas.
- Intercambiador de calor.
- Separador antigolpes de líquido.
- Túneles de congelación (congelación ultrarrápida).
- Temperaturas de trabajo.
- Túneles: constitución.
- Elemento transportador del producto.
- Tipos de túneles acoplados en barcos.
- Producción de hielo en escamas.
- Bombas de calor: tipos y características.
- Válvulas de cuatro vías.
- Bomba agua-aire.
- Bomba aire-aire.
- b) Operaciones de puesta en marcha, control y parada de la instalación frigorífica y del sistema de climatización:**
- Verificación de los retenes y sellados en la transmisión del compresor. Comprobación del correcto funcionamiento de la resistencia del cárter. Temperatura del aceite.
- Identificación del estado de las válvulas del circuito: conexionado eléctrico. Accionamiento mecánico, dirección del flujo.
- Comprobación de la operatividad del compresor.
- Funcionamiento eléctrico.
- Funcionamiento mecánico.
- Comprobación del condensador en su constitución y en sus elementos de condensación (aire-agua).
- Comprobación en el evaporador de los sistemas de descarche o conductos de desagüe del agua condensada (aire húmedo).

- Comprobación en el sistema de climatización de la funcionalidad de la válvula de cuatro vías (bomba de calor).
- Comprobación y calibración de los presostatos de control y regulación.
- Comprobación y calibración de los elementos de control y regulación de temperatura (termostatos).
- Comprobación de los elementos de seguridad contra las sobrepresiones: válvula de seguridad. Tapón fusible.
- Control de las humedades en el circuito interior.
- Comprobación del conexionado de los elementos eléctricos del sistema.
- Manipulación de gases fluorados de efecto invernadero:
- Precauciones con equipos que utilicen gases fluorados de efecto invernadero.
- Estado del gas y líquido del refrigerante. Visores. Niveles.
- Comprobación del dispositivo de parada.
- c)** Localización y reparación de fallos y averías de los equipos y elementos de la instalación frigorífica y de climatización.
- Interpretación de parámetros contenidos en la documentación técnica.
- Protocolos de localización de fallos y averías.
- Temperatura del evaporador.
- Presión de aspiración.
- Temperatura de la cámara o espacio refrigerado.
- Presión del alta.
- Temperatura de las líneas de aspiración y líquido.
- Determinación del recalentamiento y subenfriamiento del refrigerante.
- Ruido.
- Vibraciones en los equipos.
- Válvula de cuatro vías solenoides.
- Montaje y desmontaje de compresores.
- Montaje de condensadores y evaporadores.
- Montaje y desmontaje de válvulas de regulación.
- Sistemas de descarche.
- Tratamiento de los gases fluorados de efecto invernadero. Recuperación.
- Mantenimiento de equipos. Detección y reparación de fugas.
- Aparatos de medición en sus diferentes soportes.
- Elaboración del informe con ficha técnica de la avería: causas y remedios.
- Elaboración del informe sobre el estado de la instalación en funcionamiento después de la reparación.
- Procedimientos de desmontaje, reparación y montaje de los equipos, atendiendo a la documentación técnica y utilización de aparatos de medida y calibración.
- Procedimientos de calibración y controles de tolerancia.
- Documentación técnica referente a la ubicación de los elementos que componen la instalación.

- Controles y puesta a punto de los aparatos de medidas que se van a utilizar en las reparaciones.

- Componentes eléctricos del cuadro de control.
- Consumos eléctricos de compresores y ventiladores.

d) Mantenimiento preventivo de la instalación frigorífica y del sistema de climatización:

- Datos relevantes de los equipos. Fabricante. Suministrador. Inspecciones efectuadas, oficiales y no oficiales.

- Interpretación de documentación técnica.
- Programación del mantenimiento. Instalación frigorífica. Sistema de climatización.

- Procedimientos de mantenimiento preventivo.

- Instalación frigorífica.
- Sistema de climatización.

- Caracterización de las averías más frecuentes.
- Elaboración de libros de registro.
- Informes de seguridad, riesgos laborales y recuperación de residuos.
- Control y almacenaje de piezas de respeto.
- Control y almacenaje de útiles y herramientas. Coordinación de trabajos.
- Valoración del trabajo en equipo.

e) Prevención de riesgos laborales y medioambientales:

- Normativa de aplicación de riesgos laborales durante las operaciones de reparación y mantenimiento. Área de refrigeración. Área de congelación.

- Áreas presurizadas.
- Medidas de aplicación de seguridad en el traslado de refrigerante y aceite.
- Normativa aplicada a transportes frigoríficos.
- Normas para la protección individual y colectiva. Medidas de protección en áreas eléctricas.

- Medidas de seguridad en zonas de trabajo en embarcaciones deportivas y de recreo.

- Medidas de higiene y limpieza en el trabajo. Ruido. Ventilación. Humedad. Iluminación.

- Elaboración de informes de accidentes.

Módulo Profesional: Procedimientos de guardia de máquinas.

Código: 1177

Contenidos:

a) Organización de las guardias:

- Composición y organización de la guardia.
- Funciones de responsable de guardia.
- Criterios de organización.
- Normativa aplicable. Convenios STCW y STCW-f.
- Asignación de funciones.

- Características de la maquinaria propulsora y de los equipos auxiliares del barco. Situación y número de tanques de consumo (Planos de tanques).
 - Características de la máquina y auxiliares.
 - Régimen de revoluciones en marcha avante.
 - Respuesta del motor a los cambios de velocidad.
 - Tiempo de inversión de avante-atrás.
 - Consumo de combustible a distintas velocidades.
- Aprovisionamiento de combustible, provisiones y respeto.
 - Cálculo de la capacidad de los tanques. Tablas de capacidades.
 - Comprobación del estado de los tanques. Procedimientos de sondado.
 - Especificación de los suministros necesarios. Control de existencias.
 - Comprensión de los principios fundamentales de la construcción naval y de las teorías y factores que afectan al asiento y a la estabilidad del buque, y medidas necesarias para mantener el asiento y la estabilidad.
 - Control del asiento y escora en el llenado/vaciado de tanques.
 - Estiba de los respetos, teniendo en cuenta la seguridad.
 - Efecto de las superficies libres en la estabilidad.
- Conocimiento de las recomendaciones de la OMI sobre estabilidad del buque
 - Conocimiento de los efectos de una avería, seguida de inundación de un compartimento, en el asiento y la estabilidad, y medidas necesarias para contrarrestar tales efectos.
 - Estudio de la travesía prevista.
 - Tiempo reinante durante toda la travesía.
 - Adecuación de la velocidad a la meteorología.
 - Observación de los cambios de régimen de la máquina.
 - Medios de comunicación internos.
 - Observación de las órdenes permanentes u ocasionales.
 - Comprobación de la documentación.
 - Cumplimentación del diario de máquinas.
 - Instrucciones de las distintas instalaciones.
 - Sistemas de registro de la información.
 - Gestión de aguas residuales durante las guardias.
 - Uso del separador de sentina.
 - Cumplimiento de las normas internacionales y nacionales conexas.
 - Comprobación del material contra incendios.
 - Elaboración de informes de planificación.
 - Ejemplificación.
 - Métodos de registro.
 - Sistema de control de calidad.
 - Normas de trabajo en equipo.
 - b) Guardia del marinero de máquinas:**
 - Funciones del marinero de máquinas según convenios STCW y STCW-f.

- Guardia en espacios de máquinas sin dotación permanente.
- Órdenes normalizadas del mariner de máquinas.
- Rondas de seguridad.
- Parámetros de funcionamiento del motor principal.
- Parámetros de funcionamiento de los auxiliares.
- Operaciones básicas de mantenimiento durante la guardia.
- Comunicación de incidencias.
- Práctica del servicio de vigilancia durante la guardia.
- Vigilancia auditiva y visual.
- Detección visual de anomalías.
- Comprobación del funcionamiento de las alarmas.
- Observación de la condición de los espacios de la máquina.
- Normas de seguridad y de prevención de riesgos medioambientales.
- Comunicación de las anomalías al oficial de guardia.
- Relevo de la guardia.
- Actitud de colaboración y respeto a los compañeros.
- Obligaciones en el caso de emergencia durante la guardia.
- Hacer funcionar el equipo de emergencia.
- Aplicar los procedimientos de emergencia.
- Aviso de incendio.
- Aviso de inundación.
- Aviso de achique.
- c) Procedimientos de guardia del oficial de máquinas:**
- Funciones del oficial de guardia en navegación, puerto y fondeo.
- Prescripciones de STCW y STCW-f.
- Cumplimiento de las órdenes del jefe de máquinas.
- Obligaciones en puerto y fondeados.
- Vigilancia visual y auditiva.
- Comprobación e inspección de los equipos de máquinas como máximo responsable.
- Accidentes ocasionados por un ejercicio negligente de la guardia.
- Identificación de situaciones críticas.
- Identificación de prioridades.
- Respuesta a las órdenes del puente.
- Criterios de liderazgo y respeto a los compañeros.
- Aplicación de las órdenes permanentes y normas sobre contaminación.
- Verificación de las distintas alarmas.
- Comprobación periódica de tanques y niveles. Control de niveles de aceite de propulsor.
- Verificación de los niveles de aceites en el sistema hidráulico.
- Descarga de la sentina.

- Gestión de aguas residuales: métodos y dispositivos para prevenir la contaminación del medio ambiente por los buques. Responsabilidades. MARPOL.

- Especificación de la comunicación en sala de máquinas.

- Gestión de las operaciones de combustible, lubricación y lastre: funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria, incluidos los sistemas de bombeo y tuberías.

- Protocolos de entrega y recepción de la guardia. Realización de los registros rutinarios y acaecimientos durante la guardia en el cuaderno de máquina y en otros cuadernos de registros.

d) Control del funcionamiento de la planta propulsora:

- Monitorización de parámetros. Vigilancia y control manual y automático. Alarmas y seguridades de los equipos. Parámetros que deben ser tenidos en consideración en los distintos equipos. Aparatos de medida portátiles. Utilización y aplicación.

- Termodinámica aplicada. Conceptos fundamentales de termodinámica. Ciclos termodinámicos: ciclos de Carnot, Otto, Diésel, Brayton y Rankine. Rendimiento térmico: Teórico y real.

- Dinámica del sistema propulsor.

- Fuerzas y momentos en el propulsor.

- Fuerzas y momentos transmitidos al casco. Resistencia al avance.

- Conceptos de régimen, par motor, trabajo y potencia. Relación entre estos parámetros.

- Factores que influyen en el par motor.

- Curvas características de funcionamiento de un motor.

- El consumo específico. Variables que afectan al consumo específico.

- Potencia del propulsor.

- Potencia indicada y potencia efectiva en el eje.

- Diagramas de combustión y su relación con la potencia indicada.

- Control y chequeo de la combustión en un motor.

- El rendimiento térmico y su relación con la potencia indicada.

- El rendimiento mecánico del motor.

- Pérdidas de potencia en la línea de ejes.

- Toma de datos.

- Partes de máquinas.

- Comunicaciones. Empleo de vocabulario técnico relacionado con la maniobra de la planta propulsora.

- Reacciones iniciales ante una anomalía de funcionamiento de la planta propulsora o maquinaria auxiliar.

- Actuaciones en situaciones críticas:

- Protección de los equipos en navegaciones de especial riesgo.

- Respuesta del propulsor en situaciones críticas.

- Traslados para mantener la estabilidad.

- Navegación con uno de los elementos dañados (un pistón).

- e) Respuesta a contingencias y emergencias durante la guardia:
- Tipología de las emergencias posibles durante la navegación.
 - Corrección o atenuación de posibles daños en máquinas por fallo o defecto conocido a través de avisos y lecturas de indicadores del panel de control.
 - Interpretación e identificación de las distintas alarmas de los equipos. Señales acústicas. Señales visuales. Anomalías no detectadas por alarmas.
 - Atenuación de las situaciones de emergencia con movimientos de máquinas.
 - Identificación de peligros específicos.
 - Actuación inmediata en caso de emergencias.
 - Parada del propulsor.
 - Parada de algún auxiliar.
 - Caída de planta.
 - Medidas que procede adoptar en el caso de que el agua mar inunde la cámara de máquinas.
 - Gobierno del buque desde el servomotor.
 - Incendio en sala de máquinas.
 - Evacuación por inundación de la sala de máquinas.
 - Entrada de agua por la prensa del eje de la hélice.
 - La hélice pierde revoluciones por anomalía exterior.
 - El timón no responde correctamente por causa exterior.
 - Riesgos de abordaje.
 - Varada fortuita y voluntaria.
 - Garreo del ancla en situación de fondeo.
 - Parada de emergencia con máquina atrás.
 - Hombre al agua.
 - Rescate de una embarcación.
 - Embarre de la red en barco arrastrero.
 - Interpretación del cuadro orgánico para emergencias, abandono e incendios.
 - Elaboración de planes eficaces en caso de emergencia.
 - Preparación de planes de contingencia para hacer frente a las situaciones de emergencia.
 - Determinación de las contingencias en la máquina principal y las auxiliares.
 - Alteración de los parámetros del motor principal y de los auxiliares.
 - Navegación en situaciones adversas (mal tiempo y hielo, entre otras).
 - Precaución en navegación por aguas someras.
 - Disfunciones de alarmas.
 - Fallos en el sistema automático de achique.
 - Anomalías en el sistema del servo.
 - Observación de la planta generatriz. Registro de las intervenciones en el diario de máquinas.

- Determinación de las medidas alternativas en caso de emergencia de algún elemento de los equipos.

- Elevación y manipulación de elementos pesados.
- Desmontaje de máquinas.
- Utilización de productos químicos.
- Utilización de sistemas hidráulicos y neumáticos presurizados (prensas, gatos hidráulicos y grúas, entre otros).
- Riesgos en el manejo de herramientas manuales y portátiles.
- Manejo de herramientas manuales.
- Manejo de herramientas portátiles peligrosas (amoladoras, taladros, lijadoras y pulidoras, entre otras).
- Normas de seguridad.
- Equipos e instalaciones.
- Arranchado y limpieza en las zonas de trabajo.
- Mantenimiento de las máquinas y herramientas de mecanizado y equipos de soldadura.
- Traslado y estiba de materiales y máquinas.
- Señalización.
- Vestimenta y equipos de protección.
- Autorización de trabajos especiales.
- Trabajos peligrosos en tanques, recipientes presurizados, calderas, zonas peligrosas, entre otros.
- Incomunicación y señalización de las reparaciones de máquinas, despresurización circuitos y tanques, desgasificación y limpieza entre otros.

f) Cualidades de liderazgo y gestión:

- Conocimientos de la gestión y formación del personal a bordo.
- Conocimientos de los convenios internacionales marítimos y recomendaciones, así como de la legislación nacional conexas.
- Capacidad para aplicar la gestión de las tareas y de la carga de trabajo: planificación, asignación de personal, limitaciones de tiempo y recursos y de prioridades.
- Conocimiento y capacidad para aplicar una gestión eficaz de los recursos: distribución, asignación y clasificación prioritaria de recursos; comunicación eficaz a bordo y en tierra; consideración de la experiencia del equipo; determinación, liderazgo y motivación; mantenimiento de la conciencia de la situación.
- Conocimiento y capacidad para aplicar técnicas de adopción de decisiones; evaluación de la situación y del riesgo; determinación y elaboración de opciones; selección de medidas; evaluación de resultados.
- Elaboración, implantación y supervisión de los procedimientos operacionales normalizados.

Módulo profesional: Inglés**Código: 0156**

Contenidos:

- Análisis de mensajes orales:

- Comprensión de mensajes profesionales y cotidianos: Mensajes directos, telefónicos y radiofónicos, grabados. Terminología específica del área profesional.

- Ideas principales y secundarias.

- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, locuciones, expresión de la condición y duda, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo y estilo indirecto, verbos preposicionales, verbos modales y otros.

- Otros recursos lingüísticos. Funciones: gustos y preferencias, sugerencias, argumentaciones, instrucciones, acuerdos y desacuerdos, hipótesis y especulaciones, opiniones y consejos, persuasión y advertencia.

- Diferentes acentos de lengua oral.

- Identificación de registros con mayor o menor grado de formalidad en función de la intención comunicativa y del contexto de comunicación.

- Utilización de estrategias para comprender e inferir significados por el contexto de palabras, expresiones desconocidas e información implícita en textos orales sobre temas profesionales.

- Interpretación de mensajes escritos:

- Predicción de información a partir de elementos textuales y no textuales en textos escritos sobre temas diversos.

- Recursos digitales, informáticos y bibliográficos, para solucionar problemas de comprensión o para buscar información específica necesaria para la realización de una tarea.

- Comprensión de mensajes, textos, artículos básicos profesionales y cotidianos.

- Soportes telemáticos: fax, e-mail y burofax, entre otros.

- Terminología específica del área profesional. Análisis de los errores más frecuentes.

- Idea principal e ideas secundarias: identificación del propósito comunicativo, de los elementos textuales y de la forma de organizar la información distinguiendo las partes del texto.

- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo, estilo indirecto, verbos modales y otros.

- Relaciones lógicas: oposición, concesión, comparación, condición, causa, finalidad, resultado.

- Relaciones temporales: anterioridad, posterioridad y simultaneidad.

- Producción de mensajes orales:

- Registros utilizados en la emisión de mensajes orales.

- Terminología específica del área profesional.

- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, locuciones, expresión de la condición y duda, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo, estilo indirecto, verbos modales y otros.

- Otros recursos lingüísticos. Finalidad: gustos y preferencias, sugerencias, argumentaciones, instrucciones, acuerdos y desacuerdos, hipótesis y especulaciones, opiniones y consejos, persuasión y advertencia.
- Fonética. Sonidos y fonemas vocálicos y sus combinaciones y sonidos y fonemas consonánticos y sus agrupaciones.
- Marcadores lingüísticos de relaciones sociales, normas de cortesía y diferencias de registro.
 - Mantenimiento y seguimiento del discurso oral:
 - Conversaciones informales improvisadas sobre temas cotidianos y de su ámbito profesional. Participación. Opiniones personales. Intercambio de información de interés personal.
- Recursos utilizados en la planificación elemental del mensaje oral para facilitar la comunicación. Secuenciación del discurso oral.
- Toma, mantenimiento y cesión del turno de palabra.
- Apoyo, demostración de entendimiento y petición de aclaración, entre otros.
- Entonación como recurso de cohesión del texto oral: uso de los patrones de entonación.
 - Emisión de textos escritos:
 - Elaboración de un texto. Planificación. Uso de las estrategias necesarias: ideas, párrafos cohesionados y revisión de borradores.
 - Expresión y cumplimentación de mensajes y textos profesionales y cotidianos.
 - Currículo vitae y soportes telemáticos: fax, e-mail y burofax, entre otros.
 - Terminología específica del área profesional.
 - Idea principal e ideas secundarias. Propósito comunicativo de los elementos textuales y de la forma de organizar la información distinguiendo las partes del texto.
- Recursos gramaticales: tiempos verbales, preposiciones, verbos preposicionales, verbos modales, locuciones, uso de la voz pasiva, oraciones de relativo y estilo indirecto. Nexos: because of, since, although, even if, in spite of, despite, however, in contrast y otros.
- Secuenciación del discurso escrito: first, after, then, finally. Derivación: sufijos para formar adjetivos y sustantivos.
- Relaciones lógicas: oposición, concesión, comparación, condición, causa, finalidad, resultado y consecuencia.
 - Relaciones temporales: anterioridad, posterioridad y simultaneidad.
- Coherencia textual:
 - Adecuación del texto al contexto comunicativo. Tipo y formato de texto.
 - Variedad de lengua. Registro.
 - Selección léxica, de estructuras sintácticas y de contenido relevante.
 - Inicio del discurso e introducción del tema. Desarrollo y expansión:
 - Ejemplificación y conclusión o resumen del discurso.
 - Uso de los signos de puntuación.

- Escritura, en soporte papel y digital, de descripciones de experiencias profesionales y acontecimientos, narración de hechos reales o imaginados, correspondencia, informes, resúmenes, noticias o instrucciones, con claridad, lenguaje sencillo y suficiente adecuación gramatical y léxica.
- Elementos gráficos para facilitar la comprensión: ilustraciones, tablas, gráficos o tipografía y en soporte papel y digital.
 - Identificación e interpretación de los elementos culturales más significativos de los países de lengua extranjera (inglesa):
 - Valoración de las normas socioculturales y protocolarias en las relaciones internacionales.
 - Uso de los recursos formales y funcionales en situaciones que requieren un comportamiento socioprofesional con el fin de proyectar una buena imagen de la empresa.
 - Reconocimiento de la lengua extranjera para profundizar en conocimientos que resulten de interés a lo largo de la vida personal y profesional.
 - Uso de registros adecuados según el contexto de la comunicación, el interlocutor y la intención de los interlocutores.
 - Interés por la buena presentación de los textos escritos tanto en soporte papel como digital, con respeto a las normas gramaticales, ortográficas y tipográficas.

Módulo Profesional: Seguridad Marítima.

Código: 1032

Contenidos:

a) Revisión del plan de emergencia para la situación de abandono:

- Caracterización de las emergencias marítimas.
- Referencias normativas, según tipo de buque. Análisis de accidentes marítimos.
 - Estructura y contenidos mínimos del plan de emergencia. Estructura y contenidos mínimos del COICE. Identificación de señales de emergencia.
 - Interpretación de planos de salvamento y símbolos OMI. Caracterización de los dispositivos de salvamento:
 - Individuales.
 - Embarcaciones de supervivencia. Botes de rescate.
 - Sistemas de puesta a flote y de embarco.
 - Otros (lanzacabos, sistema de megafonía). Dispositivos de salvamento de buques de pasaje.
 - Equipamiento de las embarcaciones de supervivencia y de los botes de rescate.
 - Procedimientos y planificación del mantenimiento y la inspección de los dispositivos de salvamento.
 - Elaboración de listas de control.
 - Formación de los tripulantes y pasajeros.
 - Control y asistencia a los pasajeros en situaciones de emergencia.

b) Medios y técnicas de abandono y supervivencia:

- Equipos radioeléctricos de socorro.
- Aparato bidireccional de ondas métricas (SMSSM). Respondedor radar (SMSSM).
- Radiobalizas de localización de siniestros (SMSSM). Radiobalizas personales.
- Técnicas de supervivencia en el agua: utilizando dispositivos individuales de salvamento, sin dispositivos de salvamento.
- Utilización de medios de puesta a flote y embarco y recuperación de embarcaciones de supervivencia y botes de rescate con y sin mal tiempo.
- Caracterización de los sistemas de evacuación marinos (MES- buques de pasaje).
- Manejo de embarcaciones de supervivencia y botes de rescate con y sin mal tiempo.
- Técnicas de supervivencia a bordo de las embarcaciones de supervivencia.
- Equipo de señales pirotécnicas: cohete lanzabengalas con paracaídas, bengala de mano y señales fumígenas flotantes.

c) Prevención y lucha contra incendios a bordo:

- Referencias normativas.
- Procedimientos y planificación del mantenimiento y la inspección de los medios y equipos de lucha contra incendios.
- Teoría del fuego y sus características principales.
- Clasificación del fuego (por el combustible).
- Propagación del calor. Explosiones: conceptos y tipos. Mecanismos de extinción.
- Agentes extintores: gaseosos, sólidos y líquidos.
- Contención de un incendio utilizando divisiones estructurales.
- Prevención en la carga de mercancías peligrosas y lucha contra incendios. A granel (Código de cargas a granel / OMI). En bultos (Código IMDG / OMI).
- Precauciones contra incendios y riesgos relacionados con el almacenamiento y la manipulación de materiales.
- Cuadro de obligaciones e instrucciones para casos de emergencia (COICE). Señales de alarma contra incendios.
- Señalización y plano de lucha contra incendios / OMI.
- Manuales de formación.
- Red contra incendios y sus complementos: Bombas contra incendios.
- Bomba contra incendios de emergencia. Hidrantes.
- Lanzas / boquillas.
- Mangueras.
- Conexión internacional a tierra. Otros.
- Detección de incendios: Central de detección y alarma Detectores de humo.
- Detectores de temperatura. Detectores de llama.
- Detectores de humos.
- Sistemas de detección de humo por extracción de muestras.

- Instalaciones fijas de lucha contra incendios: de espuma, de polvo, de agua, de anhídrido carbónico (CO₂) y de otros gases.

- Vías de evacuación y su señalización. Sistemas de alumbrado a baja altura (buques de pasaje).

- Equipo respiratorio de evacuación de emergencia (AREE).

- Organización y tácticas de lucha contra incendios en la mar o en puerto.

- Empleo del agua para la extinción de incendios. Efectos sobre la estabilidad, precauciones y medidas correctoras.

- Control de los ventiladores, incluidos los extractores de humos.

- Control del combustible y de los sistemas eléctricos.

- Riesgos del proceso de lucha contra incendios. Destilación en seco. Reacciones químicas. Incendios en las chimeneas de calderas.

- Investigación y recopilación de información sobre causas de incendios.

d) Utilización de equipos de lucha contra incendios:

- Adecuación de los medios y el agente extintor utilizados según el tipo de incendio.

- Equipos móviles y portátiles de lucha contra incendios y su utilización:

- Extintores.

- Carros.

- Lanza generadora de espuma de baja expansión. Recarga de extintores de presión adosada.

- Equipo de bombero y su utilización:

- Traje de protección.

- Casco.

- Botas de seguridad y guantes. Linterna de seguridad.

- Hacha.

- Línea de vida ignífuga.

- Equipo de respiración autónoma (ERA) y su utilización: botella, espaldera, máscara y regulador de baja presión.

- Trajes de protección química y su utilización.

- Utilización de mangueras y lanzas para apagar incendios de combustibles líquidos y gaseosos.

- Generación y utilización de espumas: baja expansión, media expansión y alta expansión.

e) Control de inundaciones:

- Referencias normativa.

- Planos y manual de lucha contra averías.

- Puertas y juntas estancas: de bisagra, de cierre vertical y de cierre de corredera.

- Vías de aguas.

- Apuntalamientos. Método de compresión directa. Método triangular. Método rectangular.

- Taponamiento interior o exterior de vías de agua.

- Parcheo de tuberías.

- Equipos portátiles de achique: bombas, eyectores y mangueras.
- Establecimiento de los límites de una inundación.
- Conductos principales, directos y de emergencia para el achique de las sentinas y de los locales que drenan: procedimientos y planificación del mantenimiento y de la inspección de instalaciones fijas y equipos portátiles de achique.

f) Prevención y lucha contra la contaminación:

- Referencia normativa.
- Efectos de la contaminación accidental del medio marino. Zonas marítimas vulnerables.
- Procedimientos básicos de protección ambiental.
- Conocimientos del Derecho marítimo internacional recogido en acuerdos y convenios internacionales en la medida en que éstos afecten a las obligaciones y responsabilidades concretas de la sección de máquinas, especialmente en lo referente a seguridad y protección del medio marino.
- Conocimientos sobre prevención de la contaminación del medio marino.
- Plan de contingencias para vertidos accidentales de hidrocarburos u otras sustancias contaminantes (SOPEP/SMPEP).
- Técnicas de lucha contra la contaminación por hidrocarburos. Técnicas de lucha contra la contaminación química.
- Técnicas de limpieza: en puerto y en costas.
- Equipos y medios de lucha contra la contaminación y criterios de utilización.
- Procedimientos de utilización, limpieza y conservación de equipos. Gestión de residuos a bordo.

Módulo Profesional: Atención sanitaria a bordo.

Código: 1033

Contenidos:

a) Determinación de medidas preventivas para la salud:

- Higiene individual y colectiva:
 - Higiene de la piel.
 - Higiene de los órganos de los sentidos.
 - Higiene de la ropa, del calzado y de los equipos de trabajo. Higiene mental.
 - Higiene en climas adversos. Orden y limpieza.
 - Higiene del buque y de la carga: espacios de habilitación y espacios de carga.
 - Técnicas de saneamiento del buque. Parasitología y epidemiología.
 - Higiene ambiental: ventilación, calefacción, refrigeración, climatización e iluminación.
 - Higiene de la alimentación: el agua y los alimentos. Sustancias nutritivas. Dieta equilibrada. Riesgos de malnutrición.
- Análisis y evaluación de los principales riesgos a bordo de los buques: mapa de riesgos y medidas de prevención y protección.

- Normativa básica relativa a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y prevención de riesgos laborales.

- Actividades de formación preventiva de la tripulación.

- Uso indebido de drogas, alcohol y otras urgencias psiquiátricas:

- Consecuencias de la intoxicación etílica aguda y efectos de las drogas sobre la seguridad a bordo. Principales drogas de abuso y sus efectos.

- Vacunación en el trabajador del mar. Reglamentación sanitaria.

- Libro de higiene naval.

- Educación física.

- Tipos de botiquín reglamentarios y su composición. Códigos de identificación

- del material incluido en el botiquín.

b) Valoración inicial del paciente:

- Técnicas de toma de constantes vitales. Examen del paciente:

- Valoración del estado de consciencia o inconsciencia del paciente.

- Cuantificar el pulso carotídeo y radial. Cuantificar la respiración.

- Toma de temperatura.

- Reflejo pupilar.

- Historia clínica básica.

- Técnicas de exploración elemental: cabeza y cuello, tórax, abdomen y extremidades.

- Estructura y principales funciones de los aparatos y sistemas del cuerpo humano: Identificación y localización en un maniquí de los principales órganos y estructuras anatómicas.

- Signos y síntomas de urgencia.

- Patologías y situaciones que requieren consulta médica por radio.

- Servicios por radio de información médica. Sección médica del CIS. Manuales de procedimiento radio-médico.

- Guía médica internacional de a bordo. Vocabulario normalizado de comunicaciones. Terminología sanitaria en inglés.

- Principios psicológicos y técnicas de comunicación en situaciones de accidente o emergencia:

- Comunicación asistente-accidentado.

- Apoyo psicológico ante situaciones de emergencia.

- Actitudes personales que facilitan o dificultan la comunicación.

- Principios de psicología general.

- Psicología de la víctima. Comunicación asistente-familia.

c) Organización del rescate, traslado y evacuación de enfermos y accidentados a bordo:

- Medios de rescate a bordo: Maniobras con aparejos. Utilización de máquinas y herramientas.

- Manejo de cabos y cables. Material de seguridad. Equipos de protección.

- Métodos de rescate y transporte de un herido/enfermo:

- Dos maniobras con un solo socorrista: rescate de un accidentado de lugares angostos y rescate de una persona para su evacuación por escalera

- Dos maniobras con dos socorristas: sillas de dos y tres manos.
- Tres maniobras con varios socorristas para posibles lesionados de columna vertebral: técnicas a emplear.
 - Recogida de un lesionado.
 - Evaluación del transporte de un enfermo repentino o accidentado.
 - Preparación del herido/enfermo para su evacuación o traslado: aplicación de medidas de primeros auxilios.
 - Camillas: tipos, utilización en un buque, confección de camillas utilizando medios convencionales o inespecíficos.
 - Medios de inmovilización preventiva de las lesiones. Técnicas de inmovilización:
 - De una fractura.
 - Del herido en caso de traumatismo de columna vertebral. Técnicas de manipulación del accidentado con traumatismo. Técnicas de posicionamiento en camilla.
 - Operaciones de trincado y zafado del paciente.
 - Técnicas de inmovilización y transporte utilizando materiales inespecíficos o de fortuna.
 - Técnicas de evacuación.
 - Planos de cámara de máquinas, bodegas, tanques y disposición general del buque.
- d) Cuidados y atención sanitaria básica:**
 - Principios de administración de medicamentos:
 - Metodología para uso de los medicamentos. Incompatibilidades entre medicamentos. Efectos secundarios. Caducidad y puesta al día del material del botiquín.
 - Concepto de principio activo y nombre comercial.
 - Peligro de la administración de medicamentos sin prescripción médica.
 - Utilización reservada de morfina.
 - Técnicas de asepsia.
 - Cuidados higiénicos: medidas higiénicas de la habitación y la cama.
 - Alimentación.
 - Heridas y quemaduras: Tratamiento básico. Tipos. Sintomatología.
 - Realización de curas. Protección. Principales complicaciones.
 - Heridas susceptibles de sutura con puntos de cinta adhesiva.
 - Técnicas y vías de administración de medicación: oral, sublingual, inhalatoria, oftálmica, cutánea, rectal y parenteral.
 - Inyectables. Aguja parenteral. Indicaciones.
 - Técnicas para la administración de los inyectables intramusculares. Presentación de los medicamentos: cremas, pomadas, lociones, polvos, soluciones, cápsulas, grageas y comprimidos.
 - Informe de asistencia.
- e) Aplicación de las técnicas de primeros auxilios:**
 - Terminología médico-sanitaria en primeros auxilios.

- Primeros auxilios: concepto, principios generales, objetivos y límites. Manuales de primeros auxilios.
- Protocolos de actuación en primeros auxilios. Hemorragias: tipos. Contención de las hemorragias. Shock: causas y síntomas.
 - Lesiones producidas por el calor y por el frío. Hipotermia: sintomatología.
 - Medidas que hay que adoptar.
 - Traumatismos de partes duras, craneales y de columna vertebral: sintomatología.
 - Esquinces, luxaciones y fracturas.
 - Intoxicaciones: vías de entrada de tóxicos en el organismo, síntomas y actuaciones ante un paciente intoxicado. Intoxicaciones por alcohol y estupefacientes.
 - Estrategias de control del estrés.
 - Cuerpos extraños: en la piel, ojos, oídos y nariz.
 - Accidentes eléctricos. Electrocutión: lesiones producidas por la electricidad y los rayos.
 - Cuadros convulsivos: epilepsia y otros cuadros convulsivos. Técnicas de reanimación cardiopulmonar básica (RCP). Métodos para desobstruir la vía aérea y facilitar la respiración. Técnicas de ventilación: ventilación sin equipo.
 - Masaje cardiaco externo.
 - Actuación inicial con medios básicos en caso de parada cardiopulmonar. Cadena de supervivencia.
 - Soporte vital básico
 - Maniobras de soporte vital básico sin equipo: ventilación boca-boca, masaje cardiaco con 1 y 2 reanimadores.
 - Maniobras de soporte vital básico instrumentalizado: ventilación con mascarilla, cánulas orofaríngeas.
 - Desobstrucción de la vía aérea. Evaluación del soporte vital básico.
 - Utilización de desfibriladores externos semiautomáticos en casos de parada cardiorespiratoria.
 - Desfibrilador externo semiautomático: funcionamiento y mantenimiento.
 - Secuencia de actuación según las recomendaciones del European Resuscitation Council o de la American Heart Association.
 - Recogida de datos según el Método Utstein.

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Código: 1178

Contenidos:

a) Búsqueda activa de empleo:

- La formación permanente como vía para el empleo. La Formación Profesional.
- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones.

- Análisis de los intereses, aptitudes, actitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- El mercado laboral en España y en la Región de Murcia. Tendencias: profesiones con demanda y profesiones en receso.
 - Itinerarios formativos: fijación de objetivos y medios para alcanzarlos.
 - Identificación de itinerarios formativos relacionados con el técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones.
 - Definición y análisis del sector profesional del Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones
 - Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
 - Fuentes de información:
 - Medios de comunicación, bolsas de trabajo, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal.
 - Los Servicios Públicos de Empleo. El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Comunidad de Murcia (SEF).
 - El trabajo en la Administración Pública. La oferta pública de empleo. El Empleo público en la Unión Europea.
 - Internet como recurso en la búsqueda de empleo.
 - Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo:
 - La Carta de Presentación
 - El Currículum Vitae
 - La entrevista de selección de personal
 - Los test y las pruebas de selección
 - Proceso de búsqueda de empleo en empresas del sector.
 - Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Herramientas informativas.
 - Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional. El autoempleo en este sector.
 - El proceso de toma de decisiones.
- b) Gestión del conflicto y equipos de trabajo:**
 - Equipos de trabajo: concepto y características.
 - Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.
 - Equipos de trabajo en el sector profesional, según las funciones que desempeñan.
 - La participación en el equipo de trabajo. Análisis de los posibles roles de sus integrantes.
 - Definición de conflicto: tipos, características, fuentes y etapas.
 - Métodos para la resolución o supresión del conflicto: negociación, mediación, conciliación y arbitraje.
 - La motivación en los equipos de trabajo. Importancia y técnicas.
- c) Contrato de trabajo:**
 - El Derecho del Trabajo. Concepto, objeto, fuentes.

- Intervención de los poderes públicos y agentes sociales en las relaciones laborales:

- La Administración Laboral: estatal y autonómica.
- La Jurisdicción Social
- Agentes sociales: sindicatos y organizaciones empresariales.

- Análisis de la relación laboral individual. Elementos.

- Relaciones laborales de carácter especial y actividades excluidas del Derecho Laboral.

- El contrato de trabajo. Concepto, elementos y eficacia. El período de prueba.

- Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.

- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.

- Condiciones de trabajo:

- Tiempo de trabajo: jornada, horarios y períodos de descanso.
- Salario y garantías salariales.

- El recibo de salarios. Concepto. Elementos que lo integran. Cumplimentación. Cálculo de bases y cuotas de cotización.

- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Causas y efectos.

- Representación de los trabajadores.

- La negociación colectiva. Concepto, objetivos e importancia.

- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico en Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones.

- Situaciones de conflicto colectivo, huelga y cierre patronal.

- Nuevos entornos de organización del trabajo: subcontratación, teletrabajo, entre otros.

- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

d) Seguridad Social, empleo y desempleo:

- El Sistema de la Seguridad Social. Concepto y finalidad.

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social. Régimen general y regímenes especiales.

- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.

- La acción protectora de la Seguridad Social. Principales contingencias y prestaciones.

- Concepto y situaciones protegibles en la protección por desempleo. Duración y cálculo de prestaciones.

e) Evaluación de riesgos profesionales:

- La cultura preventiva en la empresa.

- Trabajo y salud. Valoración de la relación entre trabajo y salud: los riesgos profesionales. Análisis de factores de riesgo:

- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad

- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psico- sociales. Carga de trabajo, fatiga e insatisfacción laboral.
 - Condiciones de trabajo y riesgos específicos en el sector del transporte marítimo y de la pesca. La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
 - Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgos detectadas.
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - La siniestralidad laboral en España y en la Región de Murcia.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales.
- f) Planificación de la prevención de riesgos en la empresa:**
 - Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
 - Gestión de la prevención en la empresa. Modalidades de organización preventiva.
 - Documentación de la prevención en la empresa.
 - El Plan de Prevención de riesgos laborales.
 - La evaluación de riesgos.
 - Planificación de la prevención en la empresa.
 - Notificación y registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Principales índices estadísticos de siniestralidad.
 - El control de la salud de los trabajadores.
 - La gestión de la prevención en la empresa.
 - Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
 - Elaboración de un plan de emergencia en una empresa del sector.
 - Representación de los trabajadores en materia preventiva.
 - Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- g) Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:**
 - Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva. Señalización de seguridad.
 - Protocolo de actuación ante una situación de emergencia. Simulacros
 - Primeros auxilios: principios básicos de actuación.

Módulo profesional: Empresa e iniciativa emprendedora

Código: 1179

Contenidos:

a) Iniciativa emprendedora:

- La iniciativa emprendedora como motor de la economía. La cultura emprendedora.
- Factores claves de los emprendedores: iniciativa, creatividad, formación, capacidad de colaboración y de asumir riesgos, entre otros.

- La actuación de los emprendedores como empleados de una pyme relacionada con las actividades de transporte marítimo.

- La actuación de los emprendedores como empresarios en el sector de las actividades de transporte marítimo.

- Innovación y desarrollo económico. Emprendedores e innovación en la Región de Murcia. Programas de apoyo.

- Principales características de la innovación en la actividad de transporte marítimo (materiales, tecnología, organización de la producción, etc.).

- El empresario. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.

b) La empresa y su entorno:

- Concepto, objetivos y funciones básicas de la empresa.

- La empresa como sistema y organización.

- Cultura y ética empresarial. La imagen corporativa de la empresa.

- La empresa y su entorno: general y específico.

- Análisis del entorno general de una "pyme" relacionada con el sector de transporte marítimo pesquero.

- Análisis del entorno específico de una "pyme" relacionada con el sector de transporte marítimo pesquero.

- Relaciones de una "pyme" relacionada con el sector marítimo pesquero con su entorno.

- Relaciones de una "pyme" relacionada con el sector marítimo pesquero con el conjunto de la sociedad.

- La responsabilidad social de la empresa. El balance social. Costes y beneficios sociales derivados de la actividad empresarial.

- Balance social de una empresa dedicada al sector del transporte marítimo. Principales costes y beneficios sociales que implican.

c) Creación y puesta en marcha de una empresa.

- La empresa y el empresario. Tipos de empresa. Requisitos para el ejercicio de la actividad empresarial.

- Plan de empresa: concepto y contenido.

- La idea de negocio como origen de la actividad empresarial.

- La idea de negocio en el ámbito del sector del transporte marítimo.

- Plan de empresa: elección de la forma jurídica, estudio de viabilidad económica y financiera, trámites administrativos y gestión de ayudas y subvenciones.

- El estudio de mercado. Plan de Marketing.

- Plan de producción.

- Plan de personal: los recursos humanos en la empresa.

- Estudio de viabilidad económica y financiera. Ingresos y costes.

- Fuentes de financiación: propias y ajenas. Ayudas para la creación de empresas. Previsiones de tesorería, cuenta de resultados y balance. Análisis de la información contable: solvencia, liquidez y rentabilidad, entre otros.

- Viabilidad económica y viabilidad financiera de una "pyme" del sector.

- Elección de la forma jurídica. Modalidades. Criterios de elección. El empresario individual. Las sociedades. Comunidades de Bienes. Las franquicias como opción empresarial.

- Trámites administrativos para la constitución de una empresa. La ventanilla única empresarial. Gestión de ayudas y subvenciones.

- La fiscalidad en las empresas. Obligaciones fiscales de las empresas. Impuestos que afectan a las empresas: IRPF, Impuesto de Sociedades,

- I.V.A y otros. Nociones básicas y calendario fiscal. Obligaciones fiscales de una empresa relacionada con el sector.

d) Función administrativa.

- Concepto de contabilidad y nociones básicas.

- Análisis de la información contable: documentos de compraventa: pedido, albarán, factura y otros. Documentos de pago: letra de cambio, cheque y pagaré y otros.

- Obligaciones fiscales de las empresas.

- Fuentes de información y asesoramiento para la puesta en marcha de una pyme.

- Gestión administrativa de una empresa relacionada con el sector.

Módulo profesional: Formación en centros de trabajo

Código: 1180

Contenidos:

a) Identificación de la estructura y organización empresarial:

- Estructura y organización empresarial del sector. Actividad de la empresa y su ubicación en el sector. Organigrama de la empresa. Relación funcional entre departamentos.

- Organigrama logístico de la empresa. Proveedores, clientes y canales de comercialización. Procedimientos de trabajo en el ámbito de la empresa. Sistemas y métodos de trabajo.

- Recursos humanos en la empresa: requisitos de formación y de competencias profesionales, personales y sociales asociadas a los diferentes puestos de trabajo.

- Sistema de calidad establecido en el centro de trabajo. Sistema de seguridad establecido en el centro de trabajo.

b) Aplicación de hábitos éticos y laborales:

- Actitudes personales: empatía, puntualidad.

- Actitudes profesionales: orden, limpieza, responsabilidad y seguridad. Actitudes ante la prevención de riesgos laborales y ambientales.

- Jerarquía en la empresa. Comunicación con el equipo de trabajo.

- Documentación de las actividades profesionales: métodos de clasificación, codificación, renovación y eliminación.

- Reconocimiento y aplicación de las normas internas, instrucciones de trabajo, procedimientos normalizados de trabajo y otros, de la empresa.

c) Preparación de la planta propulsora y máquinas auxiliares para el viaje o marea.

- Caracterización de los espacios y equipamientos del mantenimiento de la planta propulsora y maquinaria auxiliar. Motor principal. Motores auxiliares. Equipos auxiliares. Instalaciones y servicios. Disposición de tanques.

- Control de existencias de combustibles y consumos. Toma de combustible. Medidas preventivas de seguridad y protección medioambiental. Sonda de tanques. Manejo de las tablas de calibración.

- Trasiegos. Interpretación de planos. Secuencia de operaciones.

- Comprobación de los sistemas de seguridad, alarma y emergencia. Sistemas contra incendios. Sistema de gobierno.

- Preparativos para iniciar maniobras. Comunicaciones. Comunicaciones con el puente.

- Utilización de la terminología técnica.

- Respeto a las normas de trabajo, comportamiento y convivencia a bordo. Cumplimentación de registros. Registros oficiales. Registro de formación.

d) Participación en la maniobra y guardia de máquinas.

- Operaciones de arranque. Motores auxiliares. Motor principal y equipos necesarios.

- Maniobra. Operaciones de control de la planta durante la ejecución de las maniobras en puerto. Control de parámetros.

- Control de la demanda energética. Acoplamiento de generadores.

- Procedimientos de guardia de acuerdo con el STCW y STCW-F. Control de parámetros de funcionamiento de sistemas de propulsión, máquinas auxiliares, gobierno, instalación eléctrica, sistemas automáticos de regulación y control, así como de las instalaciones y equipos que afectan a la seguridad del buque.

- Operaciones de mantenimiento preventivo programadas durante la guardia. Comprobación de niveles y operaciones con tanques. Lastrado. Trasiego. Achique. Reachique. Cumplimiento de las normas de seguridad.

- Colaboración en las operaciones de mantenimiento correctivo bajo la supervisión del responsable de la guardia. Cumplimiento de las normas de seguridad.

- Cumplimiento de la normativa de seguridad y de protección medioambiental. Respeto a las normas de trabajo, comportamiento y convivencia a bordo.

- Registros de la guardia en el cuaderno de máquinas y en el registro de formación.

e) Mantenimiento de equipos en instalaciones frigoríficas, de climatización y equipos mecánicos del parque de pesca.

- Interpretación de documentación técnica. Instalaciones de frío y sistemas de climatización del buque.

- Control y regulación de la instalación frigorífica y de los sistemas de climatización del buque.

- Operaciones de mantenimiento preventivo de las instalaciones de frío y sistemas de climatización. Limpieza, engrase y lubricación, ajuste de los elementos de unión, corrección de holguras, alineaciones, tensado de correas de transmisión, entre otros.



- Operaciones de mantenimiento preventivo de equipos mecánicos del parque de pesca.
- Limpieza, ajuste y engrase. Verificación de su funcionamiento.
- Diagnóstico de averías frecuentes.
- Participación en trabajos de mantenimiento correctivo. Preparación de la zona de trabajo. Secuencia de operaciones. Manejo de los equipos y materiales.
- Cumplimiento de la normativa de seguridad y de protección medioambiental. Respeto a las normas de trabajo, comportamiento y convivencia a bordo.
- Cumplimentación de registros.

Anexo II

Estructura del módulo profesional de Inglés Técnico para Mantenimiento y Control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones, incorporado por la Región de Murcia

**Módulo Profesional: Inglés técnico para mantenimiento y control de
la maquinaria de buques y embarcaciones.**

Código: M097

Introducción

Los retos que se derivan de la pertenencia a la Unión Europea y de la globalización del mundo laboral requieren el dominio de una lengua extranjera para asegurar el acceso al mercado de trabajo de los estudiantes de la Región de Murcia en las mejores condiciones posibles. Las relaciones profesionales dentro de esta esfera precisan el dominio de una lengua extranjera como vehículo de comunicación lo que aconseja la implantación de esta disciplina dentro de los planes de estudio de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

El módulo profesional Lengua Extranjera: Inglés tiene como referencia las directrices marcadas en el "Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación".

La intención del módulo es permitir al alumnado utilizar el idioma de manera adecuada tanto en la vertiente oral como en la escrita, en situaciones cotidianas relacionadas con sus necesidades profesionales, en interacción con otros hablantes o en la producción y comprensión de textos ya sean de interés general, o relacionados con su familia profesional.

Resultados de aprendizaje

1. Utiliza la lengua oral para interactuar en situaciones habituales de comunicación y en situaciones propias del perfil profesional.

Criterios de evaluación:

- Participa espontáneamente en conversaciones relacionadas con situaciones habituales o de interés así como con situaciones propias de su ámbito profesional.
- Utiliza las estrategias necesarias para resolver las dificultades durante la interacción.
- Identifica elementos de referencia y conectores e interpreta la cohesión y coherencia de los mismos.
- Expresa con fluidez descripciones, narraciones, explicaciones, opiniones, argumentos, planes, deseos y peticiones en cualquier contexto cotidiano.
- Comprende información general e identifica detalles relevantes en mensajes emitidos cara a cara o material emitido por los medios de comunicación sobre temas habituales o de interés personal así como sobre temas propios de su familia profesional siempre que la articulación de la lengua sea clara y relativamente lenta.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado tanto en la pronunciación de sus mensajes como en la comprensión de los ajenos.

2. Comprende textos escritos de interés general o relacionados con la profesión.

Criterios de evaluación:

- Encuentra información específica en textos claros y en lengua estándar de un área conocida.
- Comprende la información general y específica e identifica el propósito comunicativo de textos de diversos géneros.
- Identifica la estructura de la información en los textos técnicos relacionados con su área de trabajo.
- Utiliza el contexto para localizar una información determinada.
- Utiliza fuentes diferentes con el fin de recabar una información necesaria para la realización de una tarea.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado para la comprensión de los textos.

3. Escribe textos con fines diversos y sobre temas conocidos y temas relacionados con la profesión respetando los elementos de cohesión y coherencia.

Criterios de evaluación:

- Produce textos continuados y marca la relación entre ideas con elementos de cohesión y coherencia.
- Utiliza las estructuras y el léxico adecuado en los escritos profesionales: cartas, emails, folletos, documentos oficiales, memorandos, respuestas comerciales y cualquier otro escrito habitual en su ámbito laboral.
- Expresa descripciones, narraciones, explicaciones, opiniones, argumentos, planes, deseos y peticiones en contextos conocidos.
- Toma notas, resume y hace esquemas de información leída o escuchada.
- Respeta las normas de ortografía y puntuación.
- Presenta sus escritos de forma clara y ordenada.
- Utiliza los conocimientos adquiridos sobre el sistema lingüístico estudiado para la elaboración de los textos.

4. Valora la importancia del inglés como instrumento para acceder a la información y como medio de desarrollo personal y profesional.

Criterios de evaluación:

- Identifica y muestra interés por algunos elementos culturales o geográficos propios de los países y culturas donde se habla la lengua extranjera que se presenten de forma explícita en los textos con los que se trabaja.
- Valora la lengua extranjera como instrumento de comunicación en los contextos profesionales más habituales.
- Muestra interés e iniciativa en el aprendizaje de la lengua para su enriquecimiento personal.
- Utiliza las fórmulas lingüísticas adecuadas asociadas a situaciones concretas de comunicación: cortesía, acuerdo, desacuerdo, etc.

Contenidos

1. Uso de la lengua oral

- Participación en conversaciones que traten sobre su área de trabajo o sobre asuntos cotidianos.
- Fórmulas habituales para iniciar, mantener y terminar situaciones comunicativas propias de su familia profesional: presentaciones, reuniones, entrevistas, llamadas telefónicas, etc.
- Identificación de elementos de referencia y conectores e interpretación de la cohesión y coherencia de los mismos.
- Uso adecuado de fórmulas establecidas asociadas a situaciones de comunicación oral habituales o de interés para el alumno.
- Escucha y comprensión de información general y específica de mensajes emitidos cara a cara o por los medios audiovisuales sobre temas conocidos.
- Producción oral de descripciones, narraciones, explicaciones, argumentos, opiniones, deseos, planes y peticiones expresados de manera correcta y coherente.
- Resolución de los problemas de comprensión en las presentaciones orales mediante el uso de estrategias: ayuda del contexto, identificación de la palabra clave, y de la intención del hablante.
- Producción de presentaciones preparadas previamente sobre temas de su profesión y expresadas con una adecuada corrección gramatical, pronunciación, ritmo y entonación.

2. Uso de la lengua escrita

- Comprensión de información general y específica en textos de diferentes géneros sobre asuntos cotidianos y concretos y sobre temas relacionados con su campo profesional.
- Técnicas de localización y selección de la información relevante: lectura rápida para la identificación del tema principal y lectura orientada a encontrar una información específica.
- Uso de elementos lingüísticos y no lingüísticos para la inferencia de expresiones desconocidas.
- Uso y transferencia de la información obtenida a partir de distintas fuentes, en soporte papel o digital, para la realización de tareas específicas.
- Composición de textos de cierta complejidad sobre temas cotidianos y de temas relacionados con su familia profesional utilizando el léxico adecuado, los conectores más habituales y las estrategias básicas para la composición escrita: planificación, textualización y revisión.
- Uso de las estructuras y normas de los escritos propios del campo profesional: cartas, informes, folletos, emails, pedidos y respuestas comerciales, memorandos, currículum y otros.
- Uso correcto de la ortografía y de los diferentes signos de puntuación.
- Interés por la presentación cuidada de los textos escritos, en soporte papel o digital.

3. Aspectos socioprofesionales

- Valoración del aprendizaje de la lengua como medio para aumentar la motivación al enfrentarse con situaciones reales de su vida profesional.

- Interés e iniciativa en la comunicación en lengua extranjera en situaciones reales o simuladas.

- Reconocimiento del valor de la lengua para progresar en la comprensión de la organización empresarial.

- Identificación y respeto hacia las costumbres y rasgos culturales de los países donde se habla la lengua extranjera.

- Uso apropiado de fórmulas lingüísticas asociadas a situaciones concretas de comunicación: cortesía, acuerdo, discrepancia, etc.

4. Medios lingüísticos utilizados

- Uso adecuado de expresiones comunes y del léxico propio de la familia profesional.

- Uso adecuado de expresiones comunes y del léxico propio asociado a situaciones habituales de comunicación: describir (personas, rutinas, intereses, objetos y lugares), expresar gustos y preferencias, comparar, contrastar y diferenciar entre datos y opiniones, describir experiencias, costumbres y hábitos en el pasado, expresar procesos y cambios, expresar planes, predecir acontecimientos, expresar obligación y ausencia de obligación, necesidad, capacidad, posibilidad, deducciones a acciones presentes y pasadas, expresar causa, consecuencia y resultado.

- Uso adecuado de elementos gramaticales: revisión y ampliación del uso de los tiempos verbales, usos del infinitivo y el gerundio después de ciertos verbos, preposiciones y como sujeto, phrasal verbs, conectores y marcadores del discurso, oraciones temporales y condicionales, revisión del comparativo y superlativo, estilo indirecto, voz pasiva, oraciones de relativo y verbos modales.

- Pronunciación de fonemas de especial dificultad.

- Reconocimiento y producción autónoma de diferentes patrones de ritmo, entonación y acentuación de palabras y frases.

Orientaciones pedagógicas.

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para responder a las necesidades comunicativas en lengua extranjera propias del título.

La formación del módulo profesional contribuye a alcanzar todos los objetivos generales del ciclo formativo y las competencias del título.

Las líneas de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo deberán considerar los siguientes aspectos:

- a. El alumno debe ser el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que conlleva que el diseño y desarrollo del programa y los materiales estarán determinados por las necesidades comunicativas del alumno.

- b. Es fundamental, por tanto, llevar a cabo un análisis de cuáles son las necesidades del sector propio de su familia profesional, así como un estudio de las situaciones en las que el alumno tendrá que utilizar la lengua.

- c. Teniendo en cuenta estos principios y la duración del módulo, resulta aconsejable plantear, desde el punto de vista metodológico, la adopción de enfoques comunicativos, y más específicamente los basados en "tareas" (Task-Based Language Teaching) a la hora de concretar el currículo. Estas aproximaciones plantean clases en las que el alumno desarrolla una serie de tareas en las que sólo se presta una atención consciente al aspecto lingüístico si es necesario para el desarrollo de la actividad. Lo importante es, que el alumno



desarrolle su competencia comunicativa poniendo en práctica las destrezas básicas y que la actividad no la realice de una forma mecánica, sino espontánea, natural y creativa. La puesta en práctica de esta metodología resultará particularmente útil para el alumnado del ciclo formativo, ya que necesitan la lengua inglesa como un medio a través del cual realizan unas actividades académicas o profesionales. Con este enfoque se refuerza la conexión entre las tareas de clase y las que el estudiante desempeñará en su trabajo, lo que indudablemente potencia su interés y motivación.

Anexo III**Organización académica y distribución horaria semanal**

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO EN MANTENIMIENTO Y CONTROL DE LA MAQUINARIA DE BUQUES Y EMBARCACIONES			
CLAVE/MÓDULO PROFESIONAL	HORAS CURRÍCULO	HORAS SEMANALES	
		PRIMER CURSO	SEGUNDO CURSO
1172. Mantenimiento de la planta propulsora y maquinaria auxiliar	255	8	
1173. Procedimientos de mecanizado y soldadura en buques y embarcaciones	255	8	
0156. Inglés (*)	140	4	
1032. Seguridad marítima. (*)	160	5	
1178. Formación y Orientación Laboral	90	3	
1033. Atención sanitaria a bordo. (*)	60	2	
1174. Regulación y mantenimiento de automatismos en buques y embarcaciones	145		7
1176. Instalaciones y mantenimiento de maquinaria de frío y climatización en buques y embarcaciones	125		6
1175. Mantenimiento de las instalaciones y máquinas eléctricas en buques y embarcaciones.	125		6
1177. Procedimientos de guardia de máquinas (*)	90		4
M097. Inglés Técnico para mantenimiento y control de maquinaria de buques y embarcaciones	90		4
1179. Empresa e iniciativa emprendedora	65		3
1180. Formación en centro de trabajo (**)	400		
Total horas currículum	2000		
Total horas semanales por curso		30 (1.º, 2.º y 3.º trimestres)	30 (1.º y 2.º trimestres)

(*) Módulos profesionales transversales a otros títulos de Formación Profesional.

(**) Este módulo profesional se desarrolla en el segundo curso del ciclo formativo, en su tercer trimestre.

Anexo IV**Especialidades y titulaciones del profesorado con atribución docente en el módulo profesional incorporado al ciclo formativo por la Región de Murcia**

MÓDULO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD DEL PROFESORADO	CUERPO	REQUISITOS
Inglés técnico para Mantenimiento y control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	• Navegación e instalaciones marinas	• Catedrático/Profesor de Enseñanza Secundaria	Los establecidos para el nivel B2 en el Anexo del Decreto 43/2015 de 27 de marzo, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se crea la comisión de reconocimiento de niveles de competencia en lenguas extranjeras. Nivel B2
	• Inglés	• Catedrático/Profesor de Enseñanza Secundaria	

Titulaciones requeridas para impartir el módulo profesional incorporado al ciclo formativo por la Región de Murcia en los centros de titularidad privada

MÓDULO PROFESIONAL	TITULACIONES	REQUISITOS
Inglés técnico para Mantenimiento y control de la Maquinaria de Buques y Embarcaciones	• Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes a efectos de docencia	Los establecidos para el nivel B2 en el Anexo del Decreto 43/2015 de 27 de marzo, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y se crea la comisión de reconocimiento de niveles de competencia en lenguas extranjeras. Nivel B2.
	• Licenciado en Traducción e Interpretación de la Lengua Inglesa • Licenciado en Filología Inglesa • O Título de Grado correspondiente	

Anexo V**Espacios y equipamientos****Espacios:**

Espacio formativo	Superficie m ²	
	30 alumnos	20 alumnos
Aula polivalente	60	40
Espacio de mantenimiento de máquinas	210	140
Espacio de electricidad y electrónica	90	60
Espacio de fluidos	90	60
Sala de simulación (1)	90	60
Aula de Seguridad Marítima	60	40
Aula de Primeros Auxilios	60	40
Área de lucha contraincendios y supervivencia (2)	120	90

(1) Puede ser sustituido por embarcación específica para el desarrollo del módulo 1177. Procedimientos de guardia de máquinas.

(2) Espacios singulares no necesariamente ubicados en el Centro de Formación ni pertenecientes al mismo.

Equipamientos mínimos:

Espacio formativo	Equipamiento
Aula polivalente.	Ordenadores instalados en red, sistema de proyección e internet. Medios audiovisuales. Programas informáticos de aplicación.
Espacio de mantenimiento de máquinas	Motor diésel en banco de pruebas con freno. Motor fueraborda/chorro de agua. Útiles y herramientas especiales para desmontaje/montaje del motor. Maquetas de motores diésel y gasolina. Turbos seccionadas. Depuradora de combustible con juego de discos. Compresor de aire de arranque. Banco de prueba para bombas de inyección. Bomba de prueba de inyectores. Endoscopio. Compresímetro. Aparatos de medición y control de la combustión en motores diésel. Analizadores de gases de escape. Indicadores piezoeléctricos de presión de combustión y de inyección. Equipos de protección individual (EPI). Máquinas de soldadura eléctrica por arco con electrodo revestido, cabinadas de una en una. Soldadura MIG con diferentes aplicaciones. Soldadura TIG con diferentes aplicaciones. Soldadura oxiacetilénica con sopletes cabinados. Equipo de Oxicorte. Cizalla para corte de chapas. Dobladora para chapas delgadas. Mesa de trabajo para trazado, corte y preparación de piezas. Yunque, tenazas, tornillos de trabajo y herramientas manuales para manipulación de piezas. Tornos, taladros, esmeriladoras, fresadora y herramientas portátiles para mecanizado. Utillaje de mecanizado para todas las máquinas herramientas: cuchillas, brocas, fresas, escariadores, avellanadores, limas, lijas y bruñidoras, entre otros. Aparatos de medición: micrómetros, galgas, calibres, goniómetros, reloj comparador, alexómetros, flexímetros, calibradores y peines de roscas, entre otros. Herramientas para el desmontaje y montaje de máquinas: extractores, llaves dinámométricas, sacabocados, gatos hidráulicos, prensas y herramienta especial para desmontaje/ montaje de maquinaria. Equipos de medición de temperatura, vibraciones y acabado superficial (rugosímetro), entre otros. Durómetro y banco de ensayos de tracción. Horno o soplete para realizar pruebas de tratamientos térmicos.

Espacio formativo	Equipamiento
Espacio de electricidad y electrónica	Cuadros eléctricos para el montaje de arranque, inversión y estrella/triángulo. Equipo real o simulado de acoplamiento de alternadores. Cuadro real o simulado de distribución de energía. Transformadores trifásicos y monofásicos. Diferentes tipos de motores trifásicos: jaula de ardilla, rotor bobinado, dos velocidades. Diferentes tipos de motores monofásicos: universal, de fase partida y de espira en cortocircuito. Alternadores para carga de baterías. Dinamo. Taco dinamo. Tacómetro. Motores de arranque de corriente continua. Varias baterías de arranque. Cargador de baterías y medidores de carga. Aparatos de medida: polímetros, pinzas amperimétricas, pinzas de efecto Hall, medidores de aislamiento, osciloscopios, comprobadores de baterías y densímetros. Equipos para el montaje de circuitos electrónicos sencillos. Soldadores de estaño. Fuentes de alimentación. Equipo regulador de frecuencia. Herramientas manuales. Extractores. Material fungible: cable eléctrico, terminales, regletas conexionado, relés, contactores, pulsadores, fusibles, interruptores, entre otros. Software de diseño y simulación de electricidad.
Espacio de fluidos	EQUIPAMIENTO DE FRÍO: Bombas de vacío. Tuberías de distintas variantes. Paneles de frío y de aire acondicionado. Útiles para carga de refrigerantes. Útiles para la carga de aceite. Útiles para cortar tuberías. Útiles para abocardar. Útiles para embutir. Útiles para doblar y limpiar tuberías. Útiles para limpieza de aletas (evaporadores y condensadores). Equipo soldadura blanda. Medidores de humedad. Medidores de velocidad del aire. Aparatos para la carga de refrigerante y aceite. Presostatos. Termostatos. Manómetros. Termómetros. Válvulas de expansión de diferentes tipos. Válvulas reguladoras de capacidad. Válvulas reguladoras de arranque. Válvulas de retención. Válvulas de agua. Válvulas de carga y vacío (tres vías). EQUIPAMIENTO NEUMÁTICO: Bancos de trabajo con paneles didácticos para montaje de automatismos. Cilindros de doble y simple efecto, unidad de mantenimiento, compresor portátil, válvulas monoestables y biestables, pilotadas y servopilotadas, finales de carrera, pulsadores, indicadores ópticos, manómetros, reguladores de baja presión, amplificadores neumáticos de una y dos etapas, detectores neumáticos de proximidad, barreras de aire, temporizadores neumáticos, válvulas de secuencia, manómetros, tuberías y elementos de conexionado. Manuales y transparencias. EQUIPAMIENTO ELECTRONEUMÁTICO: Electroválvulas servopilotadas monoestables y biestables, finales de carrera. Placas automatismos con: pulsadores, contactores, relés con retardo a la conexión y a la desconexión. Fuentes de alimentación. Sensores de proximidad inductivos, capacitivos, magnéticos y ópticos. Juego de cables para montajes. Bancos de trabajo con paneles didácticos para montaje de circuitos oleo-hidráulicos. Grupos de presión. Software de simulación y diseño de neumática, hidráulica y electricidad.
Sala de simulación	Simulador de máquinas que cumpla las disposiciones del Código del STCW.
Espacio formativo	Equipamiento
Aula de Seguridad Marítima	Elementos de seguridad en el trabajo. Equipos de detección y extinción de incendios. Medios de salvamento. Equipos de comunicaciones. Radiobaliza de muestra. Respondedor radar de muestra. Equipo portátil de comunicaciones. Paquetes de supervivencia.
Aula de Primeros Auxilios	Botiquín. Camilla. Equipos de resucitación cardiopulmonar. Equipos de inmovilización. Equipo de curas. Equipo oxígeno portátil. Maniqués de prácticas.



Espacio formativo	Equipamiento
Área de lucha contraincendios y supervivencia	Hidrantes. Mangueras. Extintores. Lanzas de diferentes tipos. Equipos de bombero. Equipo ERA. Bandejas de fuego. (1) Chalecos salvavidas. Trajes de supervivencia Aros salvavidas. Balsa salvavidas Bote salvavidas. (1) Bote de rescate no rápido. (1) Sistemas de puesta a flote. (1)

(1) Equipamiento singular no necesariamente ubicado en el centro de formación ni perteneciente al mismo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

3231 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesora Titular de Universidad a doña Manuela Avilés Hernández.

Vista la propuesta elevada con fecha 27 de mayo de 2022, por la Comisión Evaluadora del Concurso de Acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 2 de febrero de 2022 (BOE. 09-02-2022), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, en el área de conocimiento "Trabajo Social y Servicios Sociales", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, a favor de D.^a Manuela Avilés Hernández y habiendo cumplido la interesada los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

He resuelto, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones concordantes, nombrar a doña Manuela Avilés Hernández, Profesora Titular de Universidad en el área de conocimiento "Trabajo Social y Servicios Sociales", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211424

Este nombramiento, surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por la interesada, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado.

Murcia, 6 de junio de 2022.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

3232 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a don Juan Francisco Sánchez Romera.

Vista la propuesta elevada con fecha 31 de mayo de 2022, por la Comisión Evaluadora del Concurso de Acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 12 de enero de 2022 (BOE. 21-01-2022), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores titulares de Universidad, en el área de conocimiento "Psicobiología", adscrita al Departamento de Anatomía Humana y Psicobiología de la Universidad de Murcia, a favor de D. Juan Francisco Sánchez Romera y habiendo cumplido el interesado los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

He resuelto, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D. Juan Francisco Sánchez Romera, Profesor Titular de Universidad en el área de conocimiento "Psicobiología", adscrita al Departamento de Anatomía Humana y Psicobiología de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211420

Este nombramiento, surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado.

Murcia, 6 de junio de 2022.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

3233 Resolución de 6 de junio de 2022, de la Universidad de Murcia por la que se nombran Catedráticas de Universidad.

Vistas las propuestas elevadas por las Comisiones evaluadoras de los concursos de acceso convocadas por Resolución de esta Universidad de fecha 3 de marzo de 2022 (BOE. 10-03-2022) y de acuerdo con lo que establece el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades y demás disposiciones concordantes.

He resuelto, nombrar a los concursantes que se relacionan a continuación:

D.^a María Ángeles Orts Llopis Catedrática de Universidad en el área de conocimiento "Traducción e Interpretación", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, código de plaza: 110594

D.^a María de los Ángeles Rol de Lama Catedrática de Universidad en el área de conocimiento "Fisiología", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, código de plaza: 110593

Los nombramientos, surtirán plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión de los interesados, que deberán efectuarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado.

Murcia, 6 de junio de 2022.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

3234 Resolución de la Comisión de Selección del concurso de traslados para la provisión de plazas de Técnico Auxiliar Sanitario/opción Auxiliar de Farmacia, convocado mediante Resolución de 10 de febrero de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM 15/02/2022), por la que se aprueba la relación provisional de adjudicación de plazas.

Primero.- Por medio de la Resolución de 10 de febrero de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM de 15 de febrero), se convocó el concurso de traslados para la provisión de los puestos de trabajo de Técnico Auxiliar Sanitario /opción Auxiliar de Farmacia del Servicio Murciano de Salud.

Segundo.- La base específica novena de la citada resolución, en su apartado primero establece lo siguiente.

"9.- Resolución y publicación del concurso, destinos y tomas de posesión y efectos derivados del mismo:

9.1.- Una vez valorados los méritos por la Comisión de Selección, ésta aprobará la resolución provisional del concurso, cuyo anuncio se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Asimismo, la resolución y los correspondientes listados se expondrán en los mismos lugares que cita la base específica quinta. Los empates serán dirimidos atendiendo al mayor tiempo de servicios prestados en la misma categoría del apartado A1) de la base séptima. Si tras aplicar dicho criterio se mantuviera el empate, se aplicará la misma regla respecto del resto de apartados, según el orden con el que figuran en dicha base hasta lograr que se resuelva la igualdad. Si tras aplicar tales criterios se mantuviera la igualdad, el puesto de trabajo será adjudicado al participante de mayor edad."

A la vista de lo expuesto, una vez finalizada la fase de valoración de los méritos alegados por los aspirantes y de conformidad con lo establecido en la base 9.1 de la Resolución de 10 de febrero de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se convocó el citado concurso de traslados,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar, en los términos que figuran en el anexo I de la presente resolución, la relación provisional de aspirantes, con su puntuación, que obtienen destino como consecuencia de su participación en el referido concurso de traslados tanto por el turno ordinario como por el de resultas. En Anexo II figura la relación provisional de aspirantes que no obtienen plaza en el concurso, con su puntuación.

Segundo.- La presente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Asimismo, la resolución y los correspondientes listados se expondrán en los mismos lugares que cita la base específica quinta.



Tercero.- Frente a esta resolución se podrán formular reclamaciones que se dirigirán a esta Comisión de Selección, en el plazo de quince días naturales contados a partir del siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. A tales efectos, la sede de la Comisión se fija en la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, c/ central, n.º 7, Edificio Habitamia I, 30.100 Espinardo. Murcia.

Murcia, 3 de junio de 2022.—La Presidenta de la Comisión, Aurora Tomás Lizcano.



ANEXO I

LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES CON PLAZA

Categoría/opción: TÉCNICO AUXILIAR SANITARIO /AUXILIAR DE FARMACIA

Nº	Punt.	DNI/NIE	Apellidos, Nombre	Plaza Obt.
1	204,9	***0144**	SUBIELA PÉREZ, MARÍA MAGDALENA	COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO CARTAGENA
2	193,85	***5668**	PEREZ MARTINEZ, JOSEFA	COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO CARTAGENA
3	193,7	***3530**	ALEDO MARTINEZ, JOSEFA	COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO CARTAGENA
4	176	***2784**	ROSA COBOS, FRANCISCO LUIS	H.G.U. "REINA SOFIA".
5	165,4	***6202**	ALARCON SAURA, JOSEFA	H.G.U. "REINA SOFIA".
6	164,45	***0837**	BLANCO NICOLAS, JUAN ANTONIO	H.G.U. "REINA SOFIA".
7	142,2	***4043**	PEREZ SANCHEZ, MARIA LEONOR	H.G.U. "REINA SOFIA".
8	139	***9391**	MOLINA HERNANDEZ, GUILLERMO	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"
9	49	***8808**	NAVARRO NAVARRO, AGUSTINA	H.G.U. "REINA SOFIA".
10	44	***1963**	FERNANDEZ LINARES, MARIA	HOSPITAL "RAFAEL MÉNDEZ"

ANEXO II

LISTADO PROVISIONAL DE ASPIRANTES SIN PLAZA

Categoría/opción: DIPLOMADO SANITARIO ESPECIALISTA/ENFERMERÍA DEL TRABAJO

SIN ASPIRANTES

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

3235 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se procede a la modificación del anexo I y anexo II de la convocatoria de concurso de traslados para la provisión de plazas de Diplomado Sanitario no Especialista, opción Enfermería.

1.º) Por Resolución de 20 de mayo de 2022 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 119, de 25 de mayo) se convocó un concurso de traslados para la provisión de los puestos de trabajo de Diplomado Sanitario no Especialista, opción Enfermería, del Servicio Murciano de Salud.

2.º) Con posterioridad a su publicación, se detectan error material en el Anexo I y II de las plazas convocadas correspondientes al ámbito de Atención Primaria de las Áreas de Salud I, II, VI y VII.

A la vista de lo expuesto, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8.1 del Decreto número 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero.- Corregir el Anexo I en relación a determinadas plazas correspondientes al ámbito de Atención Primaria de las Áreas de Salud I, II, VI y VII, quedando las demás plazas ofertadas en los mismos términos en los que fueron publicadas en la Resolución de 20 de mayo de 2022, y **donde dice:**



“ANEXO I
RELACIÓN DE PLAZAS
Atención Primaria

ÁREA DE SALUD I - MURCIA OESTE

CIAS	CENTRO	TURNOS	OBSERVACIONES
0801330613X	CONS. ALBUDEITE	MAÑANA	
0801330605W	CONS. CAMPOS DEL RÍO	MAÑANA	PEA Atención continuada de lunes a jueves de presencia física hasta 17 h. y localizada hasta las 22 h. más fines de semana alternos: viernes de 15h. A 22 h. sábados y domingos de 8 h. a 22 h.
0801030613E	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030615R	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030616W	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030617A	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030618G	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030620Y	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030621F	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801410603Y	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410605P	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410609N	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410611Z	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410613Q	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801060603C	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060604K	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060609A	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	Comparte con Cons. de la Costera
0801060613F	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060614P	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060615D	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801150605T	CONS. LOBOSILLO	MAÑANA	Comparte con Cons. Valladolides PAC
0801150607W	C. SALUD CAMPO DE CARTAGENA/CORVERA	MAÑANA	PAC
0801150608A	CONS. SUCINA	MAÑANA	Comparte con Cons. de Gea y Truyols PAC
0801150601L	CONS. SUCINA	MAÑANA	PAC
0801330601K	C. SALUD MULA	MAÑANA	
0801330610F	C. SALUD MULA	MAÑANA	Comparte con Cons. Casas Nuevas
0801330612D	C. SALUD MULA	MAÑANA	
0801040603F	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	
0801040604P	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	
0801040605D	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Garres
0801520601H	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520602L	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520603C	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520604K	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801200602H	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200604C	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200606E	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200607T	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200608R	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200609W	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200611G	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200612M	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200613Y	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200616D	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801210602J	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210603Z	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210606V	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210607H	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210611E	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801210614W	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801240602K	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240604T	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240605R	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240607A	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240609M	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801250602Q	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250604H	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250607K	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250601S	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801320601A	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320602G	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320603M	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320604Y	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320606P	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320607D	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320608X	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320609B	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320610N	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320611J	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320612Z	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320613S	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320614Q	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320615V	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320618C	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801470602K	C.S. SANGONERA LA VERDE	MAÑANA	
0801470604T	C.S. SANGONERA LA VERDE	MAÑANA	
0801210605Q	CONS. EL PUNTAL	MAÑANA	
0801210601N	CONS. GUADALUPE	MAÑANA	
0801210612T	CONS. GUADALUPE	MAÑANA	
0801340601Q	CONS. LA RAYA	MAÑANA	
0801060610G	CONS. LIBRILLA	MAÑANA	PEA con atención continuada hasta las 22 horas
0801040601M	CONS. LOS GARRES	MAÑANA	
0801040602Y	CONS. LOS GARRES	MAÑANA	
0801250603V	CONS. PUEBLA DE SOTO	MAÑANA	
0801340604L	CONS. SAN GINES	MAÑANA	
0801410612S	CONS. SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801240603E	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240606W	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240608G	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240610Y	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD II - CARTAGENA

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802180604J	CONS. CABO DE PALOS	MAÑANA	
0802110603R	CONS. CAÑADA DE GALLEGO	MAÑANA	
0802010606P	CONS. CANTERAS	MAÑANA	
0802010604Y	C. SALUD CARTAGENA / MOLINOS MARFAGONES	MAÑANA	Comparte con Cons. de Canteras y Cons. La Vaguada
0802040603J	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040604Z	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040605S	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040609L	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040613T	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802020601K	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020602E	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020603T	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020604R	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020605W	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802020608M	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020609Y	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020611P	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802030603H	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030605C	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030610W	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030613M	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802080602S	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080603Q	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080605H	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080609E	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802120603L	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802120604C	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802120609W	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802090603B	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	
0802090604N	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	
0802090607S	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	Comparte con Cons. La Pinilla
0802180601X	C. SALUD LA MANGA/COSTA CÁLIDA	MAÑANA	Comparte con Cons. Playa Honda PAC
0802180603N	C. SALUD LA MANGA/COSTA CÁLIDA	MAÑANA	PAC
0802100601G	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100602M	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100605P	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100609N	CONS. DE PORTMAN	MAÑANA	
0802100610J	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100611Z	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802050602F	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050603P	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050604D	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050605X	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802060603A	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060604G	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060605M	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060609D	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060612N	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060613J	CONS. MIRANDA	MAÑANA	Comparte con Cons. Polígono Santa Ana
0802070601L	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070607W	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070609G	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070610M	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Urrutias
0802070605T	CONS. LLANO DEL BEAL	MAÑANA	
0802110601E	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	Comparte con Cons. La Majada
0802110602T	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	Enfermera Escolar
0802110609F	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802110612X	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802110614N	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200601T	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200602R	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200603W	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200607Y	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	Comparte con Cons. Isla Plana y Cons. La Azohía
0802140601F	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140602P	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140604X	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140608Z	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140609S	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140610Q	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140605B	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802160601C	C. SALUD CARTAGENA/SANTA LUCÍA	MAÑANA	
0802060610X	CONS. LA ALJORRA	MAÑANA	
0802030614Y	CONS. LA APARECIDA	MAÑANA	Comparte con Cons. La Puebla



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802030609R	CONS. LA APARECIDA	MAÑANA	
0802120602H	CONS. LA PALMA	MAÑANA	
0802120605K	CONS. LA PALMA	MAÑANA	
0802010605F	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	
0802010609B	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	Comparte con Cons. Tallante
0802010610N	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	
0802090605J	CONS. LAS CUEVAS DE REYLLO	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Almagros y Cons. Los Cánovas
0802120608R	CONS. LAS LOMAS	MAÑANA	Comparte con Cons. El Albuñón
0802160603E	CONS. LOS MATEOS	MAÑANA	
0802060617V	CONS. SANTA ANA	MAÑANA	
0802060619L	CONS. SANTA ANA	MAÑANA	
0802160604T	CONS. VISTA ALEGRE	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD VI - VEGA MEDIA DEL SEGURA

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801050602R	CONS. BARRIO DEL CARMEN (EAP ALGUAZAS)	MAÑANA	
0801130606B	CONS. CHURRA	MAÑANA	
0801010601C	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	
0801010602K	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	
0801010603E	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	
0801010607A	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	
0801010606W	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	Comparte con Cons. de Macisvenda
0801050601T	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801050604A	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801050606M	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801080607Z	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080608S	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080614K	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080615E	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080616T	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080603X	CONS. DE ULEA	MAÑANA	
0801440601N	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440602J	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440603Z	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440605Q	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440607H	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801220605B	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220606N	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220607J	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220608Z	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801260601X	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260603N	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260604J	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260605Z	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260607Q	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260611C	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260612K	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801450601F	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450602P	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450604X	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450605B	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801270602Y	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270604P	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270605D	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270608N	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270620R	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801270623G	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270624M	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270625Y	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270627P	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801420603R	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420604W	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420605A	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420606G	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420607M	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420610P	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420611D	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420616Z	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420618Q	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	TARDES	
0801420619V	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420620H	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801130604D	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130607N	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130610S	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130611Q	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801300601J	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300602Z	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300603S	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300604Q	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300605V	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300606H	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300608C	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300611T	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300612R	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300613W	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801500602Y	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500603F	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500605D	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500606X	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500607B	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801360601Y	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360604D	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360608J	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360610S	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360611Q	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360613H	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360617J	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801380601L	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380602C	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380604E	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380606R	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380607W	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380610M	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380611Y	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380612F	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380613P	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380614D	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801490601X	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801490602B	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801490603N	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801270603F	CONS. EL FENAZAR	MAÑANA	
0801420614N	CONS. EL LLANO DE MOLINA	MAÑANA	
0801270601M	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270606X	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270609J	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270626F	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801270628D	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801080602D	CONS. LA ALGAIDA	MAÑANA	
0801440606V	CONS. LOS TORRAOS	MAÑANA	
0801420615J	CONS. RIBERA DE MOLINA	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD VII - MURCIA ESTE

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801510603W	C. SALUD LLANO DE BRUJAS	MAÑANA	Comparte con Cons. Casillas
0801510607Y	CONS. CASILLAS	MAÑANA	
0801090601A	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090602G	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090603M	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090604Y	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090606P	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090607D	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090611J	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090615V	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090616H	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801110601Q	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110603H	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110607E	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110608T	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110607G	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801280601T	C. SALUD MURCIA/MONTEAGUDO	MAÑANA	
0801280603W	C. SALUD MURCIA/MONTEAGUDO	MAÑANA	
0801070604Q	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801070606H	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801070610E	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801100605W	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100608M	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100610F	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100612D	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100616J	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801540601P	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540603X	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540604B	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540605N	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540606J	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801310606J	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310607Z	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310608S	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310613C	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310618W	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Dolores
0801310625D	CONS. LOS DOLORES	MAÑANA	
0801510602R	C. SALUD MURCIA/LLANO DE BRUJAS	MAÑANA	
0801350602N	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350607V	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350608H	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350610C	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350616A	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801550604Y	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550605F	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550607D	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550613S	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550610N	CONS. BARRIO DEL PROGRESO	MAÑANA	Pediatría
0801550611J	CONS. BARRIO DEL PROGRESO	MAÑANA	
0801550612Z	CONS. DE PATIÑO	MAÑANA	
0801390601Z	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390603Q	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801390605H	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390607C	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390608K	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801370601R	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801370604G	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	Comparte con Cons. la Matanza
0801370606Y	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801370607F	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801280606M	CONS. EL ESPARRAGAL	MAÑANA	
0801280607Y	CONS. EL ESPARRAGAL	MAÑANA	
0801070603S	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	Comparte con Cons. El Raal
0801070609K	CONS. EL RAAL	MAÑANA	
0801100604R	CONS. LOS RAMOS	MAÑANA	
0801100606A	CONS. SAN JOSÉ DE LA VEGA	MAÑANA	
0801100615N	CONS. SAN JOSÉ DE LA VEGA	MAÑANA	
0801510606M	CONS. SANTA CRUZ	MAÑANA	
0801100601K	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801100603T	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Ramos
0801100607G	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801100611P	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801070607L	CONS. ZENETA	MAÑANA	Proximamente compartirá consultorio con Cabezo de la Plata y Cañada de San Pedro
0801070602Z	CONS. ZENETA	MAÑANA	

**Debe decir:****Atención Primaria****ÁREA DE SALUD I - MURCIA OESTE**

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801330613X	CONS. ALBUDEITE	MAÑANA	
0801330605W	CONS. CAMPOS DEL RÍO	MAÑANA	PEA Atención continuada de lunes a jueves de presencia física hasta 17 h. y localizada hasta las 22 h. más fines de semana alternos: viernes de 15h. A 22 h. sábados y domingos de 8 h. a 22 h.
0801030613E	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030615R	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030616W	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030617A	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030618G	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030620Y	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801030621F	C. SALUD ALCANTARILLA/CASCO	MAÑANA	
0801410603Y	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410605P	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410609N	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	Comparte con Cons. Sangonera la Seca
0801410611Z	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801410613Q	C. SALUD ALCANTARILLA /SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801060603C	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060604K	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060609A	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	Comparte con Cons. de la Costera
0801060613F	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060614P	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801060615D	C. SALUD ALHAMA DE MURCIA	MAÑANA	
0801150605T	CONS. LOBOSILLO	MAÑANA	Comparte con Cons. Valladolides PAC
0801150607W	C. SALUD CAMPO DE CARTAGENA/CORVERA	MAÑANA	PAC
0801150608A	CONS. SUCINA	MAÑANA	Comparte con Cons. de Gea y Truyols PAC
0801150601L	CONS. SUCINA	MAÑANA	PAC
0801330601K	C. SALUD MULA	MAÑANA	
0801330610F	C. SALUD MULA	MAÑANA	Comparte con Cons. Casas Nuevas
0801330612D	C. SALUD MULA	MAÑANA	
0801040603F	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	
0801040604P	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	
0801040605D	C. SALUD MURCIA/ALGEZARES	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Garres
0801520601H	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520602L	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520603C	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801520604K	C. SALUD MURCIA/ALJUCER	MAÑANA	
0801200602H	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200604C	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200606E	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200607T	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200608R	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200609W	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200611G	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200612M	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200613Y	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801200616D	C. SALUD MURCIA/EL PALMAR	MAÑANA	
0801210602J	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210603Z	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210606V	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801210607H	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210611E	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801210614W	C. SALUD MURCIA/ESPINARDO	MAÑANA	
0801240602K	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240604T	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240605R	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240607A	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801240609M	C. SALUD MURCIA/LA ALBERCA	MAÑANA	
0801250602Q	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250604H	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250607K	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801250601S	C. SALUD MURCIA/LA ÑORA	MAÑANA	
0801320601A	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320602G	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320603M	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320604Y	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320606P	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320607D	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320608X	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320609B	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320610N	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320611J	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320612Z	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320613S	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320614Q	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320615V	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801320618C	C. SALUD MURCIA/SAN ANDRES	MAÑANA	
0801470602K	C.S. SANGONERA LA VERDE	MAÑANA	
0801470604T	C.S. SANGONERA LA VERDE	MAÑANA	
0801210605Q	CONS. EL PUNTAL	MAÑANA	
0801210601N	CONS. GUADALUPE	MAÑANA	
0801210612T	CONS. GUADALUPE	MAÑANA	
0801340601Q	CONS. LA RAYA	MAÑANA	
0801060610G	CONS. LIBRILLA	MAÑANA	PEA con atención continuada hasta las 22 horas
0801040601M	CONS. LOS GARRES	MAÑANA	
0801040602Y	CONS. LOS GARRES	MAÑANA	
0801250603V	CONS. PUEBLA DE SOTO	MAÑANA	
0801340604L	CONS. SAN GINES	MAÑANA	
0801410612S	CONS. SANGONERA LA SECA	MAÑANA	
0801240603E	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240606W	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240608G	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	
0801240610Y	CONS. SANTO ÁNGEL	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD II - CARTAGENA

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802180604J	CONS. CABO DE PALOS	MAÑANA	PAC
0802110603R	CONS. CAÑADA DE GALLEGO	MAÑANA	
0802010606P	CONS. CANTERAS	MAÑANA	
0802010604Y	C. SALUD CARTAGENA / MOLINOS MARFAGONES	MAÑANA	Comparte con Cons. de Canteras y Cons. La Vaguada
0802040603J	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040604Z	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040605S	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040609L	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802040613T	C. SALUD CARTAGENA/ISAAC PERAL	MAÑANA	
0802020601K	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020602E	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020603T	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020604R	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802020605W	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020608M	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020609Y	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802020611P	C. SALUD CARTAGENA/CASCO ANTIGUO	MAÑANA	
0802030603H	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030605C	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030610W	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802030613M	C. SALUD CARTAGENA/ESTE	MAÑANA	
0802080602S	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080603Q	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080605H	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802080609E	C. SALUD CARTAGENA/OESTE	MAÑANA	
0802120603L	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802120604C	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802120609W	C. SALUD CARTAGENA/POZO ESTRECHO	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802090603B	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	
0802090604N	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	
0802090607S	C. SALUD FUENTE ÁLAMO	MAÑANA	Comparte con Cons. La Pinilla
0802180601X	C. SALUD LA MANGA/COSTA CÁLIDA	MAÑANA	Comparte con Cons. Playa Honda PAC
0802180603N	C. SALUD LA MANGA/COSTA CÁLIDA	MAÑANA	PAC
0802100601G	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100602M	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100605P	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100609N	CONS. DE PORTMAN	MAÑANA	
0802100610J	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802100611Z	C. SALUD LA UNIÓN	MAÑANA	
0802050602F	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050603P	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050604D	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802050605X	C. SALUD CARTAGENA/LOS BARREROS	MAÑANA	
0802060603A	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060604G	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060605M	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060609D	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060612N	C. SALUD CARTAGENA/LOS DOLORES	MAÑANA	
0802060613J	CONS. MIRANDA	MAÑANA	Comparte con Cons. Polígono Santa Ana
0802070601L	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070607W	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070609G	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	
0802070610M	C. SALUD MAR MENOR/EL ALGAR	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Urrutias
0802070605T	CONS. LLANO DEL BEAL	MAÑANA	
0802110601E	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	Comparte con Cons. La Majada
0802110602T	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802110609F	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802110612X	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802110614N	C. SALUD MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200601T	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200602R	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200603W	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	
0802200607Y	C. SALUD PUERTO DE MAZARRÓN	MAÑANA	Comparte con Cons. Isla Plana y Cons. La Azohía
0802140601F	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140602P	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140604X	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140608Z	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140609S	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140610Q	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802140605B	C. SALUD CARTAGENA/SAN ANTÓN	MAÑANA	
0802160601C	C. SALUD CARTAGENA/SANTA LUCÍA	MAÑANA	
0802060610X	CONS. LA ALJORRA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0802030614Y	CONS. LA PUEBLA	MAÑANA	
0802030609R	CONS. LA APARECIDA	MAÑANA	
0802120602H	CONS. LA PALMA	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802120605K	CONS. LA PALMA	MAÑANA	PAC (hasta las 22:00 horas)
0802010605F	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	
0802010609B	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	Comparte con Cons. Tallante
0802010610N	CONS. LA VAGUADA	MAÑANA	
0802090605J	CONS. LAS CUEVAS DE REYLLO	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Almagros y Cons. Los Cánovas
0802120608R	CONS. LAS LOMAS	MAÑANA	Comparte con Cons. El Albuñón PAC (hasta las 22:00 horas)
0802160603E	CONS. LOS MATEOS	MAÑANA	
0802060617V	CONS. POLÍGONO SANTA ANA	MAÑANA	
0802060619L	CONS. POLÍGONO SANTA ANA	MAÑANA	
0802160604T	CONS. VISTA ALEGRE	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD VI - VEGA MEDIA DEL SEGURA

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801050602R	CONS. BARRIO DEL CARMEN (EAP ALGUAZAS)	MAÑANA	
0801130606B	CONS. CHURRA	MAÑANA	
0801010601C	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	PAC
0801010602K	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	PAC
0801010603E	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	PAC
0801010607A	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	PAC
0801010606W	C. SALUD ABANILLA	MAÑANA	Comparte con Cons. de Macisvenda PAC
0801050601T	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801050604A	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801050606M	C. SALUD ALGUAZAS	MAÑANA	
0801080607Z	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080608S	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080614K	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	Comparte con Cons. La Algaida
0801080615E	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080616T	C. SALUD ARCHENA	MAÑANA	
0801080603X	CONS. DE ULEA	MAÑANA	
0801440601N	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440602J	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440603Z	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440605Q	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801440607H	C. SALUD CEUTI	MAÑANA	
0801220605B	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220606N	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220607J	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801220608Z	C. SALUD FORTUNA	MAÑANA	PAC
0801260601X	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260603N	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260604J	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260605Z	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260607Q	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260611C	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801260612K	C. SALUD LAS TORRES DE COTILLAS	MAÑANA	
0801450601F	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450602P	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450604X	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801450605B	C. SALUD LORQUI	MAÑANA	
0801270602Y	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270604P	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270605D	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270608N	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801270620R	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270623G	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270624M	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270625Y	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801270627P	C. SALUD MOLINA/ANTONIO GARCÍA	MAÑANA	
0801420603R	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420604W	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420605A	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420606G	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420607M	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420610P	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420611D	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420616Z	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420618Q	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	TARDES	
0801420619V	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801420620H	C. SALUD MOLINA/JESÚS MARÍN	MAÑANA	
0801130604D	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130607N	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130610S	C. SALUD MURCIA/CABEZO DE TORRES	MAÑANA	
0801130611Q	CONS. CHURRA	MAÑANA	
0801300601J	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300602Z	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300603S	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300604Q	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300605V	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300606H	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300608C	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300611T	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300612R	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801300613W	C. SALUD MURCIA/CENTRO	MAÑANA	
0801500602Y	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500603F	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500605D	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500606X	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801500607B	C. SALUD MURCIA/EL RANERO	MAÑANA	
0801360601Y	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360604D	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360608J	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360610S	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360611Q	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360613H	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801360617J	C. SALUD MURCIA/SANTA MARÍA DE GRACIA	MAÑANA	
0801380601L	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380602C	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380604E	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380606R	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380607W	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380610M	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380611Y	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380612F	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380613P	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801380614D	C. SALUD MURCIA/VISTA ALEGRE	MAÑANA	
0801490601X	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801490602B	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801490603N	C. SALUD MURCIA/ZARANDONA	MAÑANA	
0801270603F	CONS. EL FENAZAR	MAÑANA	
0801420614N	CONS. EL LLANO DE MOLINA	MAÑANA	
0801270601M	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270606X	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270609J	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801270626F	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801270628D	CONS. LA ALCAYNA	MAÑANA	
0801080602D	CONS. LA ALGAIDA	MAÑANA	
0801440606V	CONS. LOS TORRAOS	MAÑANA	
0801420615J	CONS. RIBERA DE MOLINA	MAÑANA	

ÁREA DE SALUD VII - MURCIA ESTE

CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801510603W	C. SALUD LLANO DE BRUJAS	MAÑANA	Comparte con Cons. Casillas
0801510607Y	CONS. CASILLAS	MAÑANA	
0801090601A	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090602G	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090603M	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090604Y	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090606P	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090607D	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090611J	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090615V	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801090616H	C. SALUD MURCIA/BARRIO DEL CARMEN	MAÑANA	
0801110601Q	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110603H	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110607E	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110608T	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801110607G	C. SALUD BENIEL	MAÑANA	PAC
0801280601T	C. SALUD MURCIA/MONTEAGUDO	MAÑANA	
0801280603W	C. SALUD MURCIA/MONTEAGUDO	MAÑANA	
0801280607Y	C. SALUD MURCIA/MONTEAGUDO	MAÑANA	Comparte con Cons. El Esparragal
0801070604Q	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801070606H	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801070610E	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801070602Z	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	
0801100605W	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100608M	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100610F	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100612D	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801100616J	C. SALUD MURCIA/BENIAJÁN	MAÑANA	
0801540601P	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540603X	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540604B	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540605N	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801540606J	C. SALUD MURCIA/FLORIDABLANCA	MAÑANA	
0801310606J	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310607Z	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310608S	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310613C	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	
0801310618W	C. SALUD MURCIA/INFANTE	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Dolores
0801310625D	CONS. LOS DOLORES	MAÑANA	
0801510602R	C. SALUD MURCIA/LLANO DE BRUJAS	MAÑANA	
0801350602N	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350607V	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350608H	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350610C	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801350616A	C. SALUD MURCIA/PUENTE TOCINOS	MAÑANA	
0801550604Y	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550605F	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550607D	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550613S	C. SALUD MURCIA/SUR	MAÑANA	
0801550610N	CONS. BARRIO DEL PROGRESO	MAÑANA	
0801550611J	CONS. BARRIO DEL PROGRESO	MAÑANA	



CIAS	CENTRO	TURNO	OBSERVACIONES
0801550612Z	CONS. DE PATIÑO	MAÑANA	
0801390601Z	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390603Q	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390605H	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390607C	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801390608K	C. SALUD MURCIA/VISTABELLA	MAÑANA	
0801370601R	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801370604G	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801370606Y	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801370607F	C. SALUD SANTOMERA	MAÑANA	
0801280606M	CONS. EL ESPARRAGAL	MAÑANA	
0801070603S	C. SALUD MURCIA/ALQUERÍAS	MAÑANA	Comparte con Cons. El Raal
0801070609K	CONS. EL RAAL	MAÑANA	
0801100604R	CONS. LOS RAMOS	MAÑANA	
0801100606A	CONS. SAN JOSÉ DE LA VEGA	MAÑANA	
0801100615N	CONS. SAN JOSÉ DE LA VEGA	MAÑANA	
0801510606M	CONS. SANTA CRUZ	MAÑANA	
0801100601K	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801100603T	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	Comparte con Cons. Los Ramos
0801100607G	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801100611P	CONS. TORREAGUERA	MAÑANA	
0801070607L	CONS. ZENETA	MAÑANA	Comparte consultorio con Cabezo de la Plata y Cañada de San Pedro

Segundo: Corregir el Anexo II y **donde dice;**

NÚMERO TOTAL DE PLAZAS QUE PODRÁN SER CUBIERTAS POR EL PERSONAL FUNCIONARIO AL QUE SE REFIERE LA BASE ESPECÍFICA 3.3 DE LA CONVOCATORIA

Categoría	N.º de plazas
Diplomado Sanitario no Especialista, opción Enfermería	42

Debe decir:

NÚMERO TOTAL DE PLAZAS QUE PODRÁN SER CUBIERTAS POR EL PERSONAL FUNCIONARIO AL QUE SE REFIERE LA BASE ESPECÍFICA 3.3 DE LA CONVOCATORIA

Categoría	N.º de plazas
Diplomado Sanitario no Especialista, opción Enfermería	25

Tercero.- El plazo de presentación de solicitudes en el concurso de traslados finalizará en un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente corrección de errores en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de junio de 2022.—El Director Gerente, Francisco José Ponce Lorenzo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

3236 Decreto n.º 79 /2022 de 8 de junio, de concesión directa de una subvención a las Universidades de Murcia y Politécnica de Cartagena, para colaborar en la financiación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso, correspondientes al Distrito Único de la Comunidad.

La coordinación del sistema universitario es un objetivo básico de la política educativa regional, que se implementa mediante el desarrollo de normas específicas e instrumentos de colaboración mutua. En este sentido, la coordinación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso correspondientes al Distrito Único de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, constituye un objetivo prioritario en el ámbito de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, que tiene asignadas la gestión de las competencias en materia de Universidades.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece en su artículo 38 que las Administraciones educativas y las universidades organizarán la prueba de acceso y garantizarán la adecuación de la misma a las competencias vinculadas al currículo del bachillerato, así como la coordinación entre las universidades y los centros que imparten bachillerato para su organización y realización. Así mismo, el apartado 7 de la Disposición final quinta de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, indica que las modificaciones que se introducen en el artículo 38 de esta Ley, relativas al acceso y admisión a la universidad, se aplicarán en el curso escolar en el que se implante el segundo curso de bachillerato.

En la Disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 3/2020, se determina que hasta la implantación de las modificaciones previstas en la citada Ley en relación con el acceso y admisión a las enseñanzas universitarias oficiales, las Administraciones educativas, en colaboración con las universidades, de acuerdo con sus competencias en materia de acceso a la universidad, asumirán las mismas funciones y responsabilidades que tenían en relación con las Pruebas de Acceso a la Universidad, organizarán la realización material de la prueba señalada en el párrafo anterior para el acceso a la universidad y garantizarán la adecuación de la misma al currículo de bachillerato. No obstante, cada Administración educativa podrá delimitar el alcance de la colaboración de sus universidades en la realización de la prueba. Dicha evaluación tendrá validez para el acceso a las distintas titulaciones de las universidades españolas.

Igualmente, la Disposición final segunda de la Ley Orgánica 3/2020 modifica los apartados 2 y 3 del artículo 42 la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, disponiendo en el apartado 3 que corresponde al Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, establecer las normas básicas para la admisión de los estudiantes que soliciten ingresar en los centros universitarios, siempre con respeto a los principios de

igualdad, mérito y capacidad, y en todo caso de acuerdo con lo indicado en el artículo 38 y las disposiciones adicionales trigésima tercera y trigésima sexta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

En este sentido, el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, establece en su artículo 8 que corresponde a las Universidades adoptar cuantas decisiones sean necesarias para la aplicación de los procedimientos de admisión, así como establecer mecanismos de coordinación entre ellas, posibilitando que puedan acordar la realización conjunta de todo o parte de los procedimientos de admisión. Además, prevé en su artículo 3.2 que las Administraciones educativas puedan coordinar los procedimientos de acceso a las Universidades de su territorio.

Por Decreto 108/2000, de 28 de julio, se creó la Comisión Coordinadora del Distrito Único Universitario de la Región de Murcia, encargada de la organización y coordinación del proceso de admisión de alumnos en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En la reunión de 24 de marzo de 2022, se fijó la cantidad que la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, iba a destinar a la financiación de las actuaciones a desarrollar por las universidades, con los presupuestos del ejercicio 2022 aprobados.

El objeto de la concesión es aportar una subvención destinada a colaborar en la financiación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso, correspondientes al Distrito Único de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2022, llevados a cabo por las dos universidades públicas de la Región de Murcia.

A tal fin, en el entendido de que existen razones de interés público y social y estando justificada la dificultad de su convocatoria pública porque las dos universidades públicas beneficiarias son las únicas que pueden realizar estos procesos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se pretende conceder de forma directa una subvención destinada a financiar parcialmente estos procesos.

El artículo 23.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Dicha subvención se encuentra comprendida en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2022, aprobado por la Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de fecha 22 de febrero de 2022, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 8 de junio de 2022,

Dispongo:**Artículo 1. Objeto.**

El presente decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención, de carácter singular, a la Universidad de Murcia y a la Universidad Politécnica de Cartagena, por importe total de cuarenta y cuatro mil trescientos diez euros (44.310 €), para colaborar en la financiación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso, correspondientes al Distrito Único de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el año 2022.

La finalidad de la subvención es la colaboración de la Comunidad Autónoma en la financiación de los procesos de admisión en estudios con limitación de acceso, correspondientes al Distrito Único de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuyo sistema de gestión de proceso de preinscripción es compartido por las tres instituciones.

Artículo 2. Procedimiento de concesión.

La subvención regulada en este decreto tiene carácter singular, por lo que se aprueba la concesión directa de la misma en aplicación de lo previsto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por concurrir razones de interés público y social al considerar que participan las dos Universidades públicas responsables de estos procesos y posibilitan la igualdad de oportunidades para el acceso, preinscripción y matrícula en las Universidades públicas de la Región de Murcia.

La concesión de la subvención se realizará mediante Orden de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en la que se especificarán los compromisos y condiciones aplicables, de acuerdo con lo previsto en este decreto.

Artículo 3. Beneficiarios.

Los beneficiarios de esta subvención son las Universidades de Murcia, y Politécnica de Cartagena, únicas responsables de los procesos de admisión a estudios con limitación de acceso del Distrito Único Universitario de la Región de Murcia.

Artículo 4. Requisitos de los beneficiarios.

Las universidades beneficiarias deberán cumplir, con carácter general, los siguientes requisitos:

a) No estar incurso en las circunstancias del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La acreditación de este requisito se realizará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 13.7 de la citada Ley, con carácter previo a la concesión de la subvención.

b) No tener deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma, salvo que las deudas estén suspendidas o garantizadas.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado.

d) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

La acreditación de los requisitos mencionados en las letras b), c) y d) del párrafo anterior, se realizará mediante la correspondiente declaración responsable que establece la Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 08/04/08), y el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 5. Cuantía y forma de pago.

El gasto que comporta esta subvención asciende a un total de 44.310 euros, cuya distribución se realizará de conformidad con lo acordado en la reunión de la Comisión Coordinadora del Distrito Único Universitario de la Región de Murcia, en su reunión de 24 de marzo de 2022, correspondiendo:

1.- A la Universidad de Murcia:

– El importe destinado al desarrollo de la preinscripción vía Web, actualización de la aplicación informática, publicidad del proceso y gastos de gestión en los procesos de admisión a estudios con limitación de acceso del Distrito Único Universitario, asciende a 38.196 euros.

2.- A la Universidad Politécnica de Cartagena:

– El importe para la confección de los folletos e impresos de preinscripción y su distribución de los procesos de admisión a estudios con limitación de acceso del Distrito Único Universitario, asciende a 6.114 euros.

El pago a las universidades se efectuará una vez realizadas y justificadas las actuaciones objeto de esta subvención.

Artículo 6. Plazo de ejecución y régimen de justificación.

El plazo de ejecución es del 1 de enero al 1 de noviembre de 2022.

La justificación por parte de los beneficiarios de la subvención del cumplimiento de la finalidad misma y de la aplicación material de los fondos se ajustará a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

A este efecto, deberán presentar, antes del 30 de noviembre de 2022, ante la Dirección General de Universidades de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, una Memoria justificativa del desarrollo del proceso de admisión y justificante de gastos y pagos de la aplicación de los fondos percibidos, que deberán ajustarse, además, a las normas fiscales y contables o aquellas que según su naturaleza les sean aplicables.

Artículo 7. Obligación de los beneficiarios.

Los beneficiarios de esta subvención estarán obligados a:

a) Realizar la finalidad para la que se ha concedido la subvención y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo 6.

b) Someterse a la normativa de supervisión, seguimiento y control de subvenciones, así como facilitar toda la información requerida por los órganos competentes.

c) Indicar en los carteles y demás documentación y material utilizado en el desarrollo de las actividades subvencionadas que ésta se realiza con financiación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

d) Los beneficiarios quedarán, en todo caso, sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 14 y concordantes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en lo regulado en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 8. Compatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos.

Estas subvenciones serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Artículo 9. Reintegros y responsabilidades.

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en la que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a esta, en los supuestos contemplados en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con los artículos 35 a 37 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Los beneficiarios de la subvención quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones administrativas en la materia establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el Título IV de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 10. Publicidad de la subvención concedida.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a esta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las ayudas públicas concedidas con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad, se publicarán en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11 de la citada Ley.

Artículo 11. Régimen jurídico.

La subvención regulada en este decreto se registrará, además de por lo establecido en este decreto, por lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y sus disposiciones de desarrollo, así como por lo establecido en las restantes normas de derecho administrativo, y en su defecto por las normas de derecho privado.

Disposición final única. Eficacia y publicidad.

El presente decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de lo cual se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Dado en Murcia, a 8 de junio de 2022.—El Presidente, Fernando López Miras.—
La Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, María del Valle Miguélez Santiago.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

3237 Decreto n.º 78/2022, de 8 de junio, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y a la Universidad Politécnica de Cartagena, para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2021/2022.

La Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia, en su artículo 48 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con objeto de promover la igualdad de oportunidades de acceso a los estudios universitarios, el desarrollo, ejecución y control del sistema general de becas y ayudas al estudio, que llevará a cabo en colaboración con las universidades de la Región y conforme a la reglamentación que el Gobierno de la Nación establezca. La Administración regional deberá cooperar con el Estado y las universidades en la articulación de sistemas eficaces de información, verificación y control de las becas y ayudas financiadas con fondos públicos.

La igualdad de oportunidades para el acceso y desarrollo de la educación superior es un objetivo prioritario en las políticas públicas educativas, que deben favorecer en todo momento que razones económicas o sociales no impidan que los estudiantes puedan continuar sus estudios, pese a situaciones desfavorables.

Para tal fin, tanto la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, a través de la Dirección General de Universidades, al igual que la Universidad de Murcia y Politécnica de Cartagena, se han propuesto establecer medidas compensatorias para aquellos alumnos que por circunstancias especiales o sobrevenidas, no han podido disfrutar de beca y/o ayuda al estudio en el curso 2021/2022 con cargo a los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, poniendo a estos estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios por no disponer de recursos suficientes para hacer frente a los gastos asociados a sus estudios universitarios. En este sentido, se constituyó un grupo de trabajo entre la Consejería y las universidades públicas que ha estudiado estas situaciones y ha promovido la adopción de medidas conjuntas y complementarias para hacer frente a las mismas, que se concretan en una convocatoria de ayudas por las propias universidades, con financiación complementaria de la Comunidad Autónoma.

En el curso académico 2021/2022, se hace preciso mantener el esfuerzo de cursos anteriores, adoptando medidas que ayuden a paliar los problemas que hayan podido tener los estudiantes y sus familias derivados de la pandemia.

El objeto de la concesión es aportar una subvención destinada a apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2021/2022, mediante convocatorias de las universidades de Murcia y Politécnica de Cartagena, financiadas de forma complementaria por la Comunidad Autónoma.

Se considera que concurren razones de interés público y social porque se establecen medidas compensatorias para aquellos alumnos que por circunstancias de la pandemia, especiales o sobrevenidas, no han podido disfrutar de beca y/o ayuda al estudio en el curso 2021/2022, poniendo a estos estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios por no disponer de recursos suficientes para hacer frente a los gastos asociados a sus estudios universitarios.

Así mismo, dificultaría la convocatoria pública puesto que estas medidas quedarán plasmadas por parte de las Universidades públicas en una convocatoria cofinanciada por Resolución Rectoral con los requisitos que deben cumplir los estudiantes que soliciten la beca y/o ayuda. Además, esta actuación sólo la realizan las dos Universidades públicas, no realizando la UCAM esta actividad.

El artículo 23.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Dicha subvención se encuentra comprendida en el Plan Estratégico de Subvenciones, aprobado por la Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de fecha 22 de febrero de 2022, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 8 de junio de 2022.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y a la Universidad Politécnica de Cartagena, por importe de total de doscientos noventa y ocho mil ochocientos ochenta y dos euros (298.882 €), destinados a las referidas universidades públicas para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2021/2022 en una convocatoria que realizarán las propias universidades.

La finalidad de la subvención es la colaboración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la financiación de ayudas a estudiantes de las dos universidades públicas que se encuentran en situaciones especiales o sobrevenidas, y no han podido alcanzar o mantener en el curso académico 2021/2022 la beca del programa general de becas, con cargo a los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que convocan las propias universidades con esta finalidad.

Artículo 2. Procedimiento de concesión.

La subvención regulada en este Decreto tiene carácter singular, por lo que se aprueba la concesión directa de la misma en aplicación de lo previsto en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones

de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al considerar que concurren razones de interés público y social en la colaboración con las universidades públicas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación universitaria y la no exclusión por razones económicas.

La concesión de la subvención se realizará mediante Orden de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en la que se especificarán los compromisos y condiciones aplicables, de acuerdo con lo previsto en este Decreto.

Artículo 3. Beneficiarios.

Los beneficiarios de esta subvención son la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena.

Artículo 4. Requisitos de los beneficiarios.

Las universidades beneficiarias deberán cumplir, con carácter general, los siguientes requisitos:

a) No estar incurso en las circunstancias del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La acreditación de este requisito se realizará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 13.7 de la citada Ley, con carácter previo a la concesión de la subvención.

b) No tener deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma, salvo que las deudas estén suspendidas o garantizadas.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado.

d) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

La acreditación de los requisitos mencionados en las letras b), c) y d) del párrafo anterior, se realizará mediante la correspondiente declaración responsable que establece la Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 08/04/08), y el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 5. Cuantía y forma de pago.

El gasto total máximo que comporta esta subvención asciende a 298.882 euros con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2022.

La distribución se realizará de la siguiente forma:

- A la Universidad de Murcia: 228.882 euros.
- A la Universidad Politécnica de Cartagena: 70.000 euros.

El pago a las universidades se realizará por una sola vez a la orden de concesión con carácter previo a la justificación como financiación necesaria para llevar a cabo las actuaciones inherentes a esta subvención, conforme a lo recogido en el artículo 29.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. De conformidad con el artículo 16.2 a) los beneficiarios quedan exonerados de la constitución de garantías.

Artículo 6. Plazo de ejecución y régimen de justificación.

El plazo de ejecución será desde la fecha de inicio de las actuaciones que se financian con esta subvención hasta al 31 de diciembre del año 2022.

La justificación por parte de la Universidad de la subvención, del cumplimiento de la finalidad misma y de la aplicación material de los fondos se realizará antes del 31 de marzo de 2023, y se ajustará a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La modalidad de justificación de esta subvención se adecuará a la cuenta justificativa regulada en el artículo 72 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, debiendo presentar toda la información en la Dirección General de Universidades de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía.

La memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención con la indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, deberá contener al menos, los siguientes aspectos:

- Resolución Rectoral de la puesta en ejecución de las medidas compensatorias de ayudas a estudiantes en riesgo de exclusión económica.
- Relación de alumnos beneficiarios.
- Documentos probatorios de la entrega de los fondos percibidos.

Artículo 7. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de estas subvenciones estarán obligados a:

a) Realizar la finalidad para la que se ha concedido la subvención y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo anterior.

b) Someterse a la normativa de supervisión, seguimiento y control de subvenciones, así como facilitar toda la información requerida por los órganos competentes.

c) Los beneficiarios quedarán, en todo caso, sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 14 y concordantes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en lo regulado en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

d) Incluir una representación de la Dirección General de Universidades de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en las comisiones que valorarán estas medidas y su seguimiento.

Artículo 8. Reintegros y responsabilidades.

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en la que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a esta, en los supuestos contemplados en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con los artículos 35 a 37 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Los beneficiarios de las subvenciones quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones administrativas en la materia establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el Título IV de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 9. Compatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos.

Esta subvención será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Artículo 10. Publicidad de la subvención concedida.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a esta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las ayudas públicas concedidas con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad, se publicarán en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11 de la citada Ley.

Artículo 11. Régimen jurídico.

Las subvenciones reguladas en este Decreto se regirán, además de por lo establecido en este Decreto, por lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y por la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, salvo en lo que afecte a los principios de publicidad y concurrencia, así como por lo establecido en las demás normas de derecho administrativo que resulten de aplicación.

Disposición final única. Eficacia y publicidad.

El presente Decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de lo cual se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Dado en Murcia, a 8 de junio de 2022.—El Presidente, Fernando López Miras.—
La Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, María del Valle Miguélez Santiago.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

3238 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 modificación del convenio colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos 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 Modificación de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0125/2022; denominado Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia; código de convenio n.º 30000242011981; ámbito empresa; suscrito con fecha 04/04/2022 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, 7 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S., el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**Acuerdo de modificación de determinados preceptos del Convenio
Colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia**

La comisión negociadora del Convenio Colectivo denominado Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia COFM.

Por la representación de la empresa comparecen

D.^a María Jesús Rodríguez Arcas (Secretaria)

D.^a M.^a Raquel Martínez Gervilla (Vicetesorera)

Asesor:

D. Antonio Checa de Andrés (Apoderado y letrado)

Comparecen por la representación sindical:

D.^a Asunción Sáez Sánchez (UGT)

D.^a Micaela Jiménez Sánchez Asesor:

D. Herminio Antonio Duarte Molina (Letrado)

Las partes han alcanzado los siguientes ACUERDOS:

1. Se añade una Disposición Adicional Quinta al texto del convenio colectivo con el siguiente texto:

De conformidad con lo establecido en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021 de 28 de diciembre por la que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la empresa tendrá la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que haya cumplido una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Las personas trabajadoras que vean extinguido su contrato de trabajo por este motivo tendrán derecho a recibir tres mensualidades de salario base más plus de fidelización.

2. Se añade un nuevo apartado al final del artículo 5.º (Jornada Laboral y Horarios de Trabajo) del convenio colectivo, con el siguiente texto:

**Atención al C.I.M. y Dto. de Informática durante los dos festivos
locales de la ciudad de Murcia:**

Con el fin cubrir parcialmente las necesidades de resto de oficinas de farmacia de la Región de Murcia, que operan con normalidad los dos días que el Colegio Oficial de Farmacéuticos cierra por ser festividad local en la localidad de Murcia (Bando de la Huerta y Romería), se arbitrará el siguiente mecanismo:

El servicio del C.I.M. y el Departamento de Informática será atendido exclusivamente por una única persona de cada uno de los departamentos en horario reducido de 10:00 a 14:00 horas, que podrá ser en teletrabajo si así lo elige la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que atiendan el servicio los días festivos locales, tendrán derecho a disfrutar de un descanso retribuido equivalente a doce horas, como compensación a las cuatro horas trabajadas en festivo.

El servicio durante los días festivos será atendido prioritariamente por las personas trabajadoras que a su incorporación así lo hayan pactado en sus respectivos contratos de trabajo como cláusula especial.

Si no fuese posible cubrir el servicio con el personal del párrafo anterior, la Dirección del Colegio tratará de arbitrar mecanismos de adscripción voluntaria para la prestación del servicio en los departamentos mencionados.

Si ninguno de los afectados se ofreciese voluntariamente para atender el servicio, cada uno de los departamentos establecerá un turno rotatorio, entre las personas trabajadoras que no tengan firmada cláusula especial para cubrir el servicio obligatoriamente, que deberá ser aprobado por mayoría absoluta de éstas.

Sólo en el caso de que, agotadas todas las posibilidades anteriores, no fuese posible atender el servicio, será la Dirección del Colegio la que establecerá un turno rotatorio de adscripción a este servicio.

3. Se da nueva redacción al apartado 17 de las faltas graves, establecido en el artículo 26 del convenio colectivo, que quedará redactado del siguiente modo:

17. La utilización del teléfono móvil particular en horario de trabajo, para uso ajeno al mismo en la empresa. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (ordenadores, internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo. En ambos casos, siempre que la persona trabajadora haya sido previamente advertida por escrito. Cuando cause grave perjuicio para la empresa será considerado muy grave.

Las partes dan por concluido el proceso de negociación de modificación del convenio colectivo del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia COFM con el acuerdo que antecede.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

3239 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 Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma 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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0112/2022; denominado Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participaciones en Planes de Emergencia de la Comunidad Autónoma de Murcia; código de convenio n.º 30104115012022; ámbito Sector; suscrito con fecha 28 de marzo de 2022 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, 7 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**I convenio colectivo de trabajo para el personal de las Empresas
Adjudicatarias de los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del
Medio Natural y Participación en Planes de Emergencia de la Comunidad
Autónoma de la Región de Murcia**

Preámbulo

Dadas las peculiaridades existentes entre los cometidos asignados a las distintas unidades integradas en los Servicios de Prevención Selvícola, Defensa del Medio Natural y Participación en Planes de Emergencia de la Región de Murcia, así como las diferencias necesarias e innegables en cuanto a la organización, dirección y dependencia operativa de éstas actividades adscritas competencialmente a diferentes Consejerías de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; a las que el presente Convenio Colectivo Regional se referirá en modo genérico al Servicio.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio podrán participar en emergencias en los planes aprobados para tal fin, tanto en la Región de Murcia como en otras Comunidades Autónomas cuando se haya activado la petición de medios entre ellas, al amparo del art. 17 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; integrada de un lado, por la Asociación Empresarial de la Actividad de Prevención, Extinción de Incendios Forestales y otras Emergencias en el Medio Natural de la Región de Murcia (ASEIFMUR) y de otro, por los Sindicatos mayoritarios UGT, CCOO y SITRAS en el sector en el ámbito autonómico.

Declarando las partes reconocerse legitimación y capacidad legal para la negociación y firma de este convenio colectivo de ámbito regional de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores:

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal de los servicios de vigilancia; prevención silvícola; defensa del medio natural; protección civil vinculado al Plan INFOMUR y extinción de incendios forestales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las leyes y reglamentos laborales que, en cada momento, resulten aplicables.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo se aplicará en toda la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito personal

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten bajo cualquiera de las modalidades contractuales; (fijos, fijos-discontinuos o temporales) previstas en la legislación laboral; su trabajo retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las empresas adjudicatarias del SERVICIO.

Con las excepciones siguientes.

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los consejeros o administradores mencionados en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que los mismos se encuentren vinculados a la empresa mediante una relación laboral.

Artículo 5.- Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento, para las actividades del SERVICIO, y las actuaciones encomendadas por la Administración Regional, con motivo de catástrofes o emergencias en la Región de Murcia o excepcionalmente fuera de dicho ámbito territorial, y por ende, a la empresa adjudicataria del correspondiente Servicio. Dichas actividades se realizarán conforme al plan y directrices establecidas por la Administración competente.

Artículo 6.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizará una vez transcurridos cinco anualidades, computándose como mes de inicio, de dicho periodo temporal, el coincidente con la adjudicación definitiva de los nuevos servicios por parte de la Administración.

Artículo 7.- Denuncia y prórroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá denunciarse mediante escrito notificado a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, con una antelación mínima también de tres meses del vencimiento de cualquiera de las prórrogas anuales, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en este establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si concluye la mediación sin resultado, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje regulado en dicho acuerdo interprofesional, en cuyo caso el laudo arbitral que recaiga tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que el órgano judicial competente declarase nula alguna o algunas de las cláusulas contenidas en el presente Convenio colectivo, las referidas cláusulas perderán su fuerza vinculante, debiendo ser reconsiderado su contenido bien parcialmente bien en su totalidad.

En estos supuestos, las partes legitimadas para la negociación se comprometen a reunirse, dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución judicial correspondiente, con el objeto de analizar el problema planteado.

Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de treinta días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la renegociación del convenio colectivo en su totalidad.

Artículo 9.- Garantía personal

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio colectivo, las cuales se mantendrán estrictamente como garantía ad personam.

Artículo 10.- Sustitución de condiciones e irrenunciabilidad de derechos

La entrada en vigor de este Convenio colectivo comporta la sustitución de las condiciones laborales anteriores contenidas en los convenios colectivos de empresa, integradas en ASEIFMUR en concreto los correspondientes a ORTHEM Servicios y Actuaciones Ambientales SAU y la UTE ORTHEM-ROTURSUN SL, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

La totalidad de las disposiciones y derechos reconocidos en este Convenio colectivo son irrenunciables para los trabajadores.

Los contratos individuales de trabajo sólo podrán establecer mejoras sobre las condiciones recogidas en el mismo.

Artículo 11.- Comisión Paritaria

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, y Aplicación de este.

Esta Comisión será paritaria, y estará compuesta por seis miembros de cada una de las partes, y un secretario, con voz, pero sin voto.

Los componentes de la representación de los trabajadores tendrán la condición de empleados de las empresas, serán designados por los sindicatos firmantes entre los representantes de los trabajadores, en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales, garantizándose a cada sindicato firmante en todo caso, un representante.

Son competencias de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir como instancia previa en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

d) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, que se planteen por las empresas, por las secciones sindicales firmantes, u por otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

Funcionamiento de la Comisión:

La Comisión se reunirá cuando las circunstancias lo requieran a petición de una de las partes, en el plazo de diez días hábiles a partir de la fecha de la petición. Quedará válidamente constituida cuando esté representada la mayoría de cada una de las partes.

La persona que ejerza las funciones en la secretaría de la comisión será elegida por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la Comisión Paritaria y levantará acta de cada sesión.

El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos y no computará como crédito horario sindical.

En la petición de reunión de la Comisión constará como contenido mínimo:

- Exposición concreta del asunto
- Razones que el proponente estime le asisten
- Petición concreta que formula a la Comisión.

A dicha convocatoria se podrán acompañar cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema suscitado.

Las discrepancias producidas en su seno serán sometidas para su resolución al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 12. - Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 13.- Organización de los servicios.

La organización de los servicios es competencia exclusiva de la Consejería de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que ostente la competencia del Servicio, llevando a cabo la Empresa la gestión y desarrollo específico de éstos. Comunicando en tiempo y forma cualquier cambio de importancia que afecte al sistema de prestación del servicio incluido la conciliación de la vida familiar, a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo menoscabar lo regulado en las disposiciones vigentes en materia laboral o del presente convenio colectivo.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las empresas a través de su personal directivo sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva a través de los órganos de representación de los trabajadores.

Los principios de igualdad, mérito y capacidad, de no discriminación de trabajadores y la perspectiva de género informarán e inspirarán de forma transversal todas las prácticas y decisiones laborales de las empresas.

Serán principios rectores de la organización laboral

a) La prestación de servicios de calidad a la ciudadanía en su ámbito de actuación en el marco de un empleo de calidad.

b) La transparencia y equidad de los procesos internos y su racionalización y mejora continua.

c) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

d) El compromiso con el desarrollo profesional y seguridad y salud en el trabajo del personal a su servicio.

e) La consolidación de una cultura del trabajo en equipos y el fomento de la autonomía e implicación de estos en el desarrollo de las tareas.

Artículo 14.- Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III), publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Capítulo II.- Clasificación profesional

Artículo 15.- Grupos profesionales

Los grupos profesionales que se contemplan dentro del presente convenio sectorial son los relacionados a continuación, si bien, para todo el personal integrante de los servicios afectados que haya obtenido la cualificación profesional SEA 595_2 creada por el R.D. 1031/2011 será de aplicación la denominación de "BOMBERO FORESTAL" seguida del grupo y categoría correspondiente.

GRUPO 1: BRIGADAS FORESTALES.

GRUPO 2: BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

GRUPO 3: COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

GRUPO 5: DE VIGILANCIA Y DETECCIÓN

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR

Artículo 16.- categorías profesionales

Las categorías laborales existente dentro de cada grupo profesional son:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

- Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.

- Jefe de Equipo 1.º de Prevención y Extinción Terrestre.
- Conductor Operador de Autobomba/Motobomba
- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

- Capataz Jefe de equipo 1.ª de Brigada Helitransportada.
- Capataz Jefe de equipo 2.ª de Brigada Helitransportada.
- Especialista de Brigada Helitransportada.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.
- Operador de Mantenimiento.
- Operador de Comunicaciones.
- Auxiliar de Apoyo.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General.
- Ingeniero de Operaciones.
- Técnico Responsable de Área.
- Técnico de Operaciones.
- Técnico de Planificación y/o Formación
- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad.

GRUPO 5: VIGILANCIA Y DETECCIÓN

- Vigilante.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

- Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica.

Artículo 17.- Definición y funciones de las categorías profesionales del GRUPO 1 BRIGADAS FORESTALES

1.- Coordinador de Equipos de Prevención y Extinción.

Sus cometidos son los siguientes:

Transmitir a la Unidad Técnica o al Departamento de Recursos Humanos y Prevención de la Empresa, cualquier incidencia, petición, etc., que le haya sido trasladada por parte de los trabajadores que forman las brigadas o unidades que estén a su cargo.

Recopilar los partes de trabajo, bajas, altas, etc., para entregarlos a quien corresponda dentro de la empresa.

Vigilar el cumplimiento de las normas de funcionamiento establecidas, los trabajos encomendados a las brigadas y puntos de vigilancia que cada uno tiene asignados.

Dar apoyo logístico al Director de Extinción.

Vigilar el correcto uso de uniformes, equipo de protección individual, vehículos y herramientas por parte de los componentes de brigadas y puntos de vigilancia.

Organizar la ejecución de los trabajos silvícolas, dentro de cada tajo. Comprobando rendimientos y calidad del trabajo ejecutado.

Ayudar en la distribución de vehículos, herramientas, nóminas, uniformes y equipo de protección individual.

Apoyar al Director de Extinción y a los Técnicos en la gestión de las emergencias donde participe, pudiendo realizar labores de coordinación de unidades englobadas en fuerzas de tarea, labores de apoyo logístico o de analista o las que le sean encomendadas.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

Los cometidos del Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre serán, además de lo establecido para la categoría profesional de Especialista en Prevención y Extinción Terrestre los siguientes:

Elaboración de partes, estadillos, inventarios, que se establezcan por la empresa como necesaria para el buen orden de las actividades del Servicio, así como su recepción y entrega al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción en los plazos que se establezcan.

Informar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción de las necesidades de materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que está encuadrado.

En actuaciones de incendios y/o emergencias, informar al superior jerárquico de las necesidades materiales o de cualquier otro tipo que sean necesarias para la correcta actuación de la unidad, con especial atención de aquellas que afecten a la integridad física y seguridad de los trabajadores que la componen.

Vigilar y hacer cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas).

Responsabilizarse de las comunicaciones o delegar en quien se responsabilice, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal.

Informar de cualquier incidencia que afecte al desarrollo normal del Servicio a su Coordinador de equipo de Prevención y Extinción.

Comunicar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción las incidencias en materia de personal de los trabajadores asignados a su Brigada.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.

Es el trabajador Especialista en Prevención y Extinción de Incendios Forestales, que, con la debida formación, tiene las siguientes funciones:

Trabajados de selvicultura, control sanitario de las masas y defensa del medio natural.

Extinción de incendios forestales

Labores de vigilancia disuasoria.

Actuaciones de mantenimiento básico y de emergencia en la red de caminos forestales y adecuación para el uso de medios terrestres de extinción.

Conocimiento, control y conservación, en colaboración con las autoridades responsables, de los puntos de toma de hidrantes para la extinción.

Intervención en situaciones de emergencia, de acuerdo con los protocolos y Planes de emergencia de la Comunidad Autónoma donde se participe

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Conductor Operador de Autobomba/Motobomba

Es el trabajador Especialista en Prevención y Extinción de Incendios Forestal cuya principal función es la de conducir los vehículos del Servicio de la Brigada Forestal de Extinción. Además, es el responsable de este, según lo especificado en este Convenio.

Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad, dentro de la jornada laboral y disponiendo del tiempo necesario para dicha función, tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario.

Vigilará y colaborará con el resto de los miembros de la Brigada Forestal de Extinción para que todo el material y equipos vayan perfectamente colocados, evitando caídas de este o desplazamientos en el interior, así como de la limpieza interior y exterior del vehículo.

Realizará las tareas asignadas a la Brigada Forestal como especialista en la defensa contra incendios forestales, siempre y cuando no sea necesaria la conducción del vehículo, como del manejo de la bomba acoplada al vehículo para el suministro de hidrante a las líneas de mangueras, aspiración, presión de trabajo, etc.

Llevará a cabo el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Participará en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 18.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 2 Brigada Helitransportada.

1.- Capataz- Jefe de Equipo de Primera Brigadas Forestales Helitransportadas

Son funciones del Capataz-Jefe de Equipo de Primera de Brigada Helitransportada las mismas que las encomendadas al Especialista y, además:

Organizar, distribuir y controlar el trabajo de los miembros de su Brigada.

Cumplimentar partes, estadillos y demás documentación necesaria para el desarrollo y control del Servicio, así como su recepción y entrega al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción en los plazos que se establezcan.

Informar al Coordinador de equipos de Prevención y Extinción de las necesidades de materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que está encuadrado y de cualquier incidencia que afecte al desarrollo normal del Servicio

Velar por el cumplimiento de todas las normas en materia de Seguridad derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Mantener la correcta uniformidad de todo el personal a su cargo.

Supervisar el uso adecuado de las dotaciones individuales y colectivas en relación con las diferentes actividades a realizar.

En actuaciones de incendios y/o emergencias, informar al superior jerárquico de las necesidades materiales o de cualquier otro tipo que sean necesarias para la correcta actuación de la unidad, con especial atención de aquellas que afecten a la integridad física y seguridad de los trabajadores que la componen.

Además de dominar las técnicas de trabajo para el ejercicio de las funciones antes descritas, deberá conocer:

La normativa en materia de Seguridad derivada de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

Las técnicas básicas para la organización y gestión de recursos humanos de su Brigada.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a disposición de la Brigada. Tendrá que responsabilizarse de las comunicaciones o delegar en quien se responsabilice, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal.

Además, vigilará y hará cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas).

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá dirigir y realizar las prácticas y los ejercicios físicos de su Brigada.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la Empresa le entregue, así como de los equipos y del material que constituyan la dotación de su Brigada.

Participará en el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa. Y también en todas las acciones

formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Capataz Jefe de Equipo de Segunda Brigada Helitransportada

Son funciones habituales del Capataz-Jefe de Equipo de Segunda de Brigada Helitransportada, las mismas que las del Especialista, y cuando está ausente el Jefe de Primera de Brigada Helitransportada realiza las funciones de éste. Aun cuando realice las funciones de especialista, al estar trabajando el Capataz-Jefe de Equipo de Primera de Brigada Helitransportada se respetará su figura de Capataz-Jefe de Equipo de Segunda.

Participará en el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa. Y también en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa, así como en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Especialista de Brigada Helitransportada

Las funciones de este son, además de las recogidas en la categoría de Especialista de Prevención y Extinción Terrestre, las siguientes:

Realizar los trabajos y tareas relacionadas con la extinción de incendios forestales mediante el correcto manejo y mantenimiento de las herramientas manuales y mecánicas específicas de dichas labores (azadas, pulaskis, maclod, palines, hachas, batefuegos, moto- sierras, mochilas extintoras, etc.), y aplicando las técnicas propias del uso del agua con tendidos de mangueras en el medio rural.

Llevar a cabo las actuaciones que se les encomiende con motivo de situaciones de emergencia en el medio natural.

Además de las técnicas de trabajo para el ejercicio de sus funciones, deberá conocer:

Todos sus deberes en materia de Seguridad derivados de la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y de los Reglamentos que la desarrollen.

El uso correcto de los medios de comunicación que se pongan a su disposición para desarrollar su trabajo.

Siempre que el Servicio lo permita y para asegurar su funcionalidad, deberá realizar las prácticas de manejo y mantenimiento de los equipos y herramientas manuales y mecánicas antes señalados, orientadas al desarrollo de sus capacidades profesionales dentro de las infraestructuras de defensa contra incendios forestales. Asimismo, con el objeto de mantener un adecuado estado físico para el desempeño de sus funciones, realizará habitualmente ejercicios y actividades físicas.

Será responsable del estado de los equipos de protección y de todo el material que, a título individual, la empresa les entregue, debiendo además conocer su correcto uso y mantenimiento.

Participará en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Llevará a cabo el mantenimiento y limpieza, junto con el resto de los componentes de su unidad, tanto de las instalaciones como de los vehículos que tengan asignados como base operativa.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 19.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 3 Comunicaciones y Logística

1.- Técnico Responsable de Recursos.

Es el responsable de recursos a quien corresponde:

Liderar y coordinar a todos los componentes del grupo de comunicaciones y logística, supervisando las tareas y la documentación generada por estos.

Organizar la operativa diaria de los técnicos a su cargo para garantizar la cobertura eficaz de los puestos y funciones específicas asignadas al área.

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportaran de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Coordinar toda la gestión documental del servicio.

Elaborar los cuadrantes de trabajo de todas las unidades operativas pertenecientes al Servicio, tal y como estipule la Unidad de Defensa contra Incendios Forestales a través de su Dirección Técnica.

Recoger a través de los Jefes de Equipo, Coordinadores o la Unidad Técnica, cualquier incidencia en cuanto a las bajas, altas, cambios de turno, asuntos propios, vacaciones, etc., del personal integrante del Servicio y comunicarla al Centro de Coordinación Forestal y a quien corresponda dentro de la empresa.

Organizar el destino diario de los integrantes de la Brigada Auxiliar para garantizar la operatividad de las unidades.

Gestionar el trabajo diario de la unidad de operadores de telecomunicaciones que prestan servicio en el Centro de Coordinación Forestal.

Controlar el estado y ubicación de los vehículos de flota adscritos al servicio.

Llevar a cabo el control de la calidad para la ejecución del Servicio, elaborando cuantos estadillos sean necesarios para dicho cometido y asistiendo a las distintas auditorías externas para la obtención de los correspondientes sellos de calidad y medio ambiente a los que la empresa opte.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Operador de mantenimiento.

Las tareas asignadas a los componentes de esta categoría profesional son las siguientes:

El mantenimiento básico de la red de comunicación, así como la recogida almacenaje y posterior entrega de emisoras y otros medios de comunicación que se usen por parte de todos los componentes del Servicio.

Conservación y mantenimiento básico de la red de infraestructuras usadas por las brigadas y vigilantes forestales.

Llevar a cabo el inventario y control de las existencias en uniformidad y herramientas manuales o mecánicas dentro de la empresa.

Entregar a las personas autorizadas las herramientas y el vestuario solicitados, rellenando los formularios necesarios para que estas salidas de material queden reflejadas y recogidas en el inventario.

Registrar y almacenar todas las mercancías recibidas, que estén relacionadas con vestuario, maquinaria y herramientas.

Servir de apoyo para la distribución de vehículos y maquinaria.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Operador Comunicaciones.

Es el trabajador que se encarga, en las instalaciones habilitadas al efecto por el Servicio, de operar los equipos de comunicaciones que forman parte de la Red, conociendo y aplicando los protocolos de actuación de esta, con las siguientes funciones:

Manejar equipos de comunicaciones.

Gestionar diariamente las comunicaciones.

Pasar los controles de novedades diarios a los medios dependientes de la Administración contratante.

Recopilar la información meteorológica facilitada por la red de puestos de vigilancia.

Elaborar diariamente el parte de figuras de guardia en el ámbito de la Administración contratante y de enviarlo por correo electrónico a las unidades receptoras en el marco organizativo de la Administración Regional.

Cumplimentar diariamente los registros de todas las incidencias ocurridas durante su jornada laboral.

Trasladar, todas las incidencias notificadas hacia y para los organismos relacionados con el funcionamiento del Centro de Coordinación Forestal

Informar diariamente al responsable de cada Brigada de quien falta y quien está integrado en la misma con indicación de su nombre completo.

Informar, según el protocolo establecido, de la movilización de brigadas, sea o no a incendio.

Localizar a los miembros integrantes de una brigada cuando se requiera la presencia de estos fuera de su horario habitual y anotar las horas de movilización y localización de estos, reflejando cualquier incidencia al respecto, como pudiera ser la no localización de alguno de ellos, o el retraso en la incorporación al punto de encuentro establecido para la unidad en cuestión

Usar equipos informáticos a nivel usuario, y en concreto el paquete de programas Office, navegación en Internet y utilización de programas de cartografía digital.

Atender directamente a los ciudadanos bajo las indicaciones emanadas de la Administración contratante.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Auxiliar de Apoyo.

Elaborar los cuadrantes de trabajo de todas las unidades operativas pertenecientes al Servicio, tal y como estipule la Unidad de Defensa contra Incendios Forestales de la Región de Murcia.

Recoger a través de los Capataces Coordinadores o la Unidad Técnica, cualquier incidencia en cuanto a las bajas, altas, cambios de turno, asuntos propios, vacaciones, etc., del personal integrante del Servicio y comunicarla al Centro de Coordinación Forestal y a quién corresponda dentro de la empresa.

Organizar el destino diario de los integrantes de la Brigada Auxiliar.

Recopilar los partes de horas y trabajo de todas las unidades para llevar a cabo las liquidaciones mensuales salariales.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 20.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 4 Operaciones, Planificación, Formación y Prevención.

1.- Ingeniero Jefe Coordinador General.

Su función principal se centra en coordinar el apoyo que se ha de ofrecer a los servicios técnicos de la Dirección General de la que dependa el Servicio en cada momento durante la prestación de este y durante las tareas de extinción de incendios forestales en particular, representando la conexión operativa entre la empresa adjudicataria del servicio y la Dirección Técnica.

Además, se encargará de la alta supervisión del funcionamiento del dispositivo y será el responsable y representante de la empresa ante la Administración.

Dirigirá y coordinará los programas de actuación de acuerdo con la Dirección Técnica.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

2.- Ingeniero de Operaciones.

Sus funciones incluyen:

Liderar y coordinar a todos los técnicos de las distintas áreas, apoyándose para ello en los responsables de estas.

Ejercer la función de enlace con la dirección técnica del servicio a todos los efectos.

Realizar control de la presencia y operatividad diaria del personal componente de las unidades operativas y distribuir toda la documentación generada por

dicho control, así como la originada por la relación laboral entre la empresa adjudicataria y el personal componente de las citadas unidades

Velar por el correcto funcionamiento del servicio. Además, será quien estudie y proponga cuadrantes, alternativas ante bajas, imprevistos, mal funcionamiento del servicio, etc.

Será responsable de la organización de los equipos de extinción y detección, supervisando su buen funcionamiento y emitiendo cuantos informes le sean demandados por la Dirección Técnica del servicio

Será responsable de la organización de las tareas de trabajos silvícolas, supervisando la buena realización de estas y elevando a la Dirección Técnica cuantos informes le sean recabados para el control de estas.

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará a Puesto de Mando Avanzado para apoyar en cuanto sea necesario por el Técnico de Extinción.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Técnico Responsable de Área.

El GRUPO 4 está formado por el área de operaciones, planificación, formación y prevención. Cada una de ellas se compone de un número determinado de miembros que son coordinados bajo la supervisión de un Responsable de Área, cuyas funciones son, además de las contempladas para los Técnicos del área en cuestión donde se integre, las siguientes:

Liderar y coordinar a todos los técnicos de su área, supervisando las tareas y la documentación generada por esta.

Organizar la operativa diaria de los técnicos a su cargo para garantizar la cobertura eficaz de los puestos y funciones específicas asignadas al área.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

3.- Técnico de Operaciones.

Sus funciones son:

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportarán de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Reconocer los tajos de tratamientos silvícolas de forma previa a su ejecución para elaborar las correspondientes memorias de actuación de todas las brigadas forestales.

Controlar que se ejecutan los trabajos previstos para las brigadas forestales de forma adecuada, tanto cualitativa como cuantitativamente. Ajustándose a las memorias de actuación elaboradas en cada caso

Estudiar las incidencias puntuales provenientes de la dirección técnica, así como planificar, coordinar y documentar su resolución.

Supervisar el cumplimiento de los protocolos de adiestramiento, así como el aprovechamiento, por parte del personal adscrito al Servicio, de cursos de formación, tanto teóricos como prácticos.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará a Puesto de Mando Avanzado en la sección de planificación. Coordinara la actuación de los técnicos de dicha sección y estará a disposición de la dirección de extinción para asistir en lo que sea necesario.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

4.- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad.

Es el Técnico integrado en el área de Prevención que depende del Ingeniero de Operaciones y sus funciones son:

Velar por la aplicación de la normativa laboral y la legislación en materia de prevención de riesgos y salud laboral en el servicio y elaborará las evaluaciones de riesgos correspondientes a cada categoría profesional que integra el Servicio.

Organizar y supervisar los reconocimientos médicos de todo el personal, así como los expedientes de baja y la gestión de accidentes que afecten a los mismos.

Supervisar aspectos de seguridad en todas las operaciones que se realicen en el servicio. Elaborando protocolos de actuación para cada una de ellas si fuera necesario

Colaborar en la selección de los equipos de protección individual óptimos para el servicio y asegurar su uso correcto.

Formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad y salud y gestionar toda la documentación resultante del proceso.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario

Impartir las acciones formativas básicas específicas por puestos de trabajo para los especialistas de nueva incorporación

Supervisar el correcto estado de las instalaciones utilizadas por el personal del servicio, programando visitas periódicas a las mismas y elaborando los preceptivos informes

Emisión de informes de seguridad de aquellos incidentes o accidentes que así lo requieran

Elaborar informes de operaciones de incendio acaecidos en la región, aportando información relevante relativa la seguridad y a las estrategias y tácticas empleadas.

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará al dispositivo como oficiales de seguridad. Prestará asistencia técnica al director de extinción y supervisará la seguridad de todas las maniobras que se realicen durante la intervención velando en todo momento por el cumplimiento estricto de las normas en esta materia.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

5.- Técnico de Planificación y/o Formación.

Las funciones de los Técnicos que integran esta área son:

Servir de apoyo y asistencia técnica al Ingeniero de Operaciones al que se reportaran de forma periódica informes de situación.

Realizar una evaluación continua del funcionamiento del área de trabajo, detectar deficiencias y planificar y proponer oportunidades de mejora.

Prestar asistencia técnica a la sección de operaciones en la elaboración de cartografía referida a los trabajos silvícolas planificados y desarrollados en el servicio.

Elaborar y actualizar el manual de operaciones del servicio.

Recoger en sistema GIS y mantener actualizada toda la información relevante en relación con las actividades propias del servicio.

Realizar de forma diaria los partes de predicción meteorológica para la Región de Murcia y emitir si fuera necesario boletines especiales en situaciones excepcionales.

Redactar boletines de información meteorológica con carácter periódico que expliquen episodios importantes acaecidos en nuestra región.

Actualizar y mantener los sistemas y aplicaciones informáticas habilitados por el servicio para la gestión de emergencias.

Elaborar informes de operaciones de los incendios forestales de entidad acaecidos en la región, integrando la información aportada por los técnicos de las distintas áreas.

Elaborar la memoria anual de campaña.

Diseñar y actualizar el plan de formación integral del servicio.

Elaborar un calendario anual detallado con las acciones formativas planificadas

Generar y actualizar el catálogo de acciones formativas básicas por puestos de trabajo para especialistas de nueva incorporación.

Elaborar material didáctico para las acciones formativas planificadas por el servicio y colaborar impartiendo docencia cuando sea necesario.

Planificar ejercicios prácticos para las unidades del servicio y supervisar su correcta ejecución.

Gestionar toda la documentación relativa a procesos de formación.

Gestionar el material de telecomunicaciones del servicio.

Elaborar un plan anual de mantenimiento físico para todos los componentes del Servicio que participan directamente o pueden participar en la extinción, incluido el seguimiento de su cumplimiento.

Organizar, acreditar y supervisar las pruebas físicas de acceso al Servicio.

Prestar asistencia técnica en materia de salud de los bosques (control de plagas)

Durante el desarrollo de la extinción de un incendio forestal se incorporará al dispositivo en la sección de planificación como técnicos asignados a la gestión de la unidad móvil de meteorología y transmisiones o en el puesto de gestión en CECOP.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del Servicio.

Artículo 21.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 5 Vigilancia y Detección.

1.- Vigilante.

El vigilante tiene como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal o indicio de posible fuego, tratar de localizarlo geográficamente, informando de ello al Centro de Operaciones a través de la emisora, además debe mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta.

Los vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio de los caminos más adecuados para acceder al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con el mando de operaciones.

Igualmente debe de tratar, en la medida de sus posibilidades, de desarrollar una actuación disuasoria ante posibles causantes de incendios.

Aprovechando la privilegiada situación de los puestos de vigilancia forestal el vigilante colabora con los Agentes Medioambientales en todas aquellas tareas que estos requieran que se apoyen en la observación del medio natural para controlar actividades prohibidas o restringidas como pueden ser la caza, la pesca, el furtivismo, observación de especies, tránsito de vehículos por zonas no autorizadas, vertidos ilegales etc.

Participar en todas las acciones formativas teórico-prácticas que establezca la empresa y en la realización de los protocolos de actuación.

El equipo de vigilantes de cada uno de los puestos de observación será responsable del mantenimiento y limpieza de la instalación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del SERVICIO.

Artículo 22.- Definición y funciones de las categorías profesionales del Grupo 6 Brigada Forestal Auxiliar.

1.- Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica.

Es el trabajador integrado en la Unidad de Refuerzo y con movilidad geográfica que en el desempeño de su prestación laboral se ocupa de sustituir al trabajador que por cualquier motivo justificado no puede asistir a su puesto de trabajo.

Sus funciones son idénticas a las que realiza en cada grupo y categoría profesional el trabajador al que sustituye.

Colaborar en tareas específicas de transmisión de conocimiento, formación y adiestramiento que así hayan sido previstas por el Responsable de Formación.

Cualesquiera otras que enmarcadas en el objeto del Convenio emanen de las direcciones técnicas de los contratos públicos en los que se enmarque el desarrollo del SERVICIO.

Artículo 23.- Requisitos académicos, laborales y físicos para acceder al servicio

Una vez finalizado el proceso formativo general que están llevando a cabo los trabajadores que actualmente están adscritos a todos los servicios afectados y regulados por el presente convenio, en relación al certificado de profesionalidad de "operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural" SEA 595_2

creada por el R.D. 1031/2011, los requisitos académicos o laborales que se exigirán a todo el personal que quiera acceder al servicio serán los siguientes según la categoría laboral a la que opten:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

• Coordinador de equipos de Prevención y Extinción. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.
- Técnico en Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

Y además tendrá que contar con alguno de los siguientes Títulos:

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

• Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.
- Técnico en Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.
- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.
- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.
- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

• Conductor Operador de Autobomba/Motobomba. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Pero, además contará con el carné de conducir tipo C.

• Especialista de Prevención y Extinción Terrestre. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS

• Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

- Capataz-Jefe de Equipo de 2.^a de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

- Especialista de Brigada Helitransportada. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.

- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

- Operador de Mantenimiento. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo.

- Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas.

- Técnico Superior sistemas de regulación y control automáticos.

- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos

- Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática.

- Grado en Ingeniería Eléctrica.

- Grado en Ingeniería Electrónica de Telecomunicaciones.

- Operador de Comunicaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo.

- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos.

- Técnico en Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.

- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.

- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Técnico en Gestión Administrativa.

- Técnico Superior en Administración y Finanzas.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.

- Capataz Forestal.

- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

- Auxiliar de Apoyo. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Técnico en Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.

- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.
- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.
- Técnico en Gestión Administrativa.
- Técnico Superior en Administración y Finanzas.
- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Capataz Forestal.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Ingeniero de Operaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Técnico Responsable de Área. Tendrá que contar con alguno de los requisitos que se establecen para las categorías de Técnico de Operaciones, Técnico de Planificación y/o Formación y Técnico de Prevención.

- Técnico de Operaciones. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.

- Técnico de Planificación y/o Formación. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos en función del puesto o tareas a desarrollar:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.
- Ingeniero de Montes.
- Licenciado en Instituto Nacional de Educación Física.
- Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.
- Grado en Ingeniería Informática.
- Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicaciones.
- Grado en Geografía.
- Grado en Ingeniería de Sistemas y Servicios de Telecomunicaciones.

- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.
- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

Y además contará con el Máster Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

GRUPO 5: VIGILANCIA Y DETECCIÓN.

• Vigilante. Tendrá que contar con alguno de los siguientes requisitos:

- Cualificación SEA 595_2.

- Técnico en Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Coordinación de Emergencias y Protección Civil.

- Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural.

- Técnico en Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural.

- Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural.

- Técnico Superior en Organización y Gestión de los Recursos Naturales y Paisajísticos.

- Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural.

- Capataz Forestal.

- Ingeniero Técnico Forestal.

- Ingeniero de Montes.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

• Especialista de Prevención y Extinción con movilidad geográfica. Tendrá que contar con los mismos requisitos exigidos para la categoría de Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre. Pero, además contará con el carné de conducir tipo C. Y en función del puesto o tareas a desarrollar, además de lo ya mencionado, será exigible la siguiente titulación académica:

- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

- Técnico en Conducción de Actividades Físico-deportivas en el Medio Natural.

- Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas.

- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

- Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos.

Además, serán válidos los títulos asimilables en cada caso según los distintos planes de estudios.

Los requisitos físicos para ingresar en el Servicio serán los recogidos en el Anexo. - Prueba de la Mochila.

Y serán exigibles en el caso de optar a las siguientes categorías laborales:

• Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.

• Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.

• Conductor Operador de Autobomba/Motobomba

• Especialista de Prevención y Extinción Terrestre.

• Especialista de Prevención y Extinción Terrestre con movilidad geográfica.

• Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada.

• Capataz-Jefe de Equipo de 2.ª de Brigada Helitransportada.

• Especialista de Brigada Helitransportada.

Para el caso de los procesos internos de cobertura de vacantes, los requisitos académico-formativos y/o laborales-físicos para acceder serán los mismos.

Capítulo III.- Subrogación convencional de empresas

Artículo 24.- Principio de estabilidad en el empleo.

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, al SERVICIO, se establece con carácter general la obligación de subrogación del personal entre la empresa saliente y la entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan a continuación.

En lo sucesivo, el término "SERVICIO" a estos efectos engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, aún en el supuesto de que no sea contratada de modo externalizado, en todo o en parte, de las actividades objeto de este Convenio que pasen a ser desempeñadas, de modo parcial o total, por una determinada empresa, cualquier otro tipo de entidad u organismo público, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

Artículo 25.- Subrogación entre empresa saliente y la entrante.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión del Servicio, así como de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos al Servicio se subrogarán a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Beneficiarios de la subrogación.

Los trabajadores beneficiarios de dicha subrogación serán los que consten en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, fijos o fijos-discontinuos con derecho a reserva del puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata o servicio, incluidos en la Relación Profesional de Trabajadores del Servicio, y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores con una antigüedad mínima de seis meses que por exigencia del Servicio se hayan incorporado al mismo, como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen de forma parcial.

Transparencia en el proceso.

Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato o servicio, en el momento de iniciarse el procedimiento de licitación estará obligada a poner a disposición de la Administración competente que gestiona el Servicio, la información relativa a la composición de la plantilla, el número de trabajadores, las categorías profesionales, la antigüedad, la jornada, el horario, la modalidad de contratación, la fecha de disfrute de las vacaciones y las retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

Notificación de la subrogación.

Será requisito imprescindible para que opere la subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o servicio, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata o servicio en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha de efectiva de finalización de la contrata o servicio, o de quince días naturales a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, o en todo caso en el momento del cambio efectivo de la empresa adjudicataria, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos lo cual podrá verificar en soporte informático:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social y primas de accidentes de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.

b) Fotocopia de las tres últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Copia de los Boletines de cotización a la Seguridad Social de los últimos tres meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Copia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Copia de los contratos de trabajo y anexos que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) Convenio Colectivo aplicable y acuerdos vinculantes de fecha posterior con eficacia normativa.

h) Será necesario y requisito inexcusable que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento firmado por cada trabajador afectado, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación haberes y de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, con plenos efectos liberatorios no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del Servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

i) La información anteriormente citada será puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Supuesto de fragmentación servicios.

En el supuesto de que el Servicio que viene siendo desempeñado por una empresa se fragmente o divida en diferentes zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasará a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a la anterior contrata o servicio, y respecto de los que la empresa saliente hubiera cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

Supuesto de agrupación de servicios.

En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en este artículo referidos a alguna de las anteriores contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el mismo.

Obligación del cumplimiento de la subrogación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en el presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad.

Carácter vinculante.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de esta, por un periodo no superior a doce meses.

Igualmente, y de haberse realizado elecciones sindicales en la anterior empresa, aquella que se subrogue mantendrá el resultado obtenido y, por tanto, los representantes de los trabajadores que hubiesen sido elegidos seguirán ejerciendo las funciones y disfrutando de los derechos anteriores hasta la celebración de nuevas elecciones.

Capítulo IV. Empleo y Contratación**Artículo 26.- Estabilidad en el empleo.**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en el sector de aplicación.

Ambas partes son conscientes de la importancia del sector como demandante de empleo, fundamentalmente, en las áreas rurales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de la utilidad pública e incuestionable del sector al ser fundamental para la supervivencia del medio natural del territorio frente, a diversos riesgos y esencialmente el de lucha contra los incendios forestales y a la necesidad de conservación del medio natural.

La contratación de los trabajadores por parte de las empresas se realizará de forma ágil y teniendo en cuenta criterios tales como la formación de los trabajadores, sus méritos, formación y la experiencia profesional habida en el ejercicio de las funciones definidoras del sector.

Las modalidades contractuales serán las establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los trabajadores fijos discontinuos del Servicio quedarán integrados en la Relación de Personal Fijo Discontinuo del Servicio que será confeccionada por categoría profesional, a la finalización de cada campaña de trabajo por

las empresas, donde se hará constar los datos personales de los trabajadores (nombre, apellidos y DNI) su puesto de trabajo, antigüedad total en el Servicio y puestos que quedan vacantes.

Dicha lista, con las restricciones que marca la normativa de protección de datos, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Servirá de principio programático e informador en materia de empleo lo dispuesto en el Acuerdo de Consolidación de Empleo y Mejora de Calidad en el Servicio para el personal perteneciente al Servicio de Prevención Silvícola y Defensa del Patrimonio Natural de la Región de Murcia" firmado el 21 de junio de 2018 por la Consejería de Empleo, Empresa y Medio Ambiente y las fuerzas sociales intervinientes (UGT y CCOO), y sus modificaciones; todo ello sin perjuicio de que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia pueda modificar dicha configuración sin perjuicio de los trabajadores.

Artículo 27.- Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para aquellos trabajadores que sean contratados por primera vez por las empresas, durante el cual ostentarán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los de resolución del contrato de trabajo que podrá producirse a instancias de cualquiera de las dos partes.

La duración máxima del periodo de prueba será para:

- El personal no titulado un mes
- El personal administrativo no titulado dos meses
- El personal titulado cuatro meses.

La situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su contingencia, la de permiso por maternidad y situaciones asimiladas, paternidad, permisos retribuidos y, con carácter general, toda circunstancia o incidencia derivadas de suspensiones o excedencias que suponga reserva de puesto de trabajo que sobrevenga durante el período de prueba, interrumpirá su cómputo el cual se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Cese y finiquito

Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de esta, mediante escrito que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole un ejemplar la empresa con el enterado, con una antelación mínima de diez días si se trata de personal no titulado y de quince días si es personal titulado.

El trabajador que no preavise su marcha en los plazos previstos perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese, salvo los derivados de finalización de campaña o baja voluntaria, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito según modelo oficial, y serán notificados a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo de finiquito.

Capítulo V.- Prestaciones complementarias

Artículo 29.- Bajas por enfermedad profesional o accidente laboral

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el momento del alta médica.

Artículo 30.- Bajas por enfermedad común o accidente no laboral

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, y que sea precisa en ambos casos hospitalización en planta del trabajador; las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que este alcance el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, y si no lo hubiere, del último mes trabajado en el servicio hasta el sexagésimo día del alta hospitalaria.

La limitación de sesenta días prevista en el apartado anterior no será de aplicación cuando la incapacidad laboral sea derivada de una enfermedad de carácter oncológico, o sea preciso tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Para los supuestos en que el trabajador, no pueda asistir a su trabajo, hasta un máximo de tres días naturales, por prescripción médica de reposo, sin expedición de parte de baja por los Servicios Médicos correspondientes, las empresas abonarán el cien por cien de su retribución salarial correspondiente a dichos días de ausencia justificada, pero quedando limitado a un máximo de dos episodios por año. Dichos episodios serán uno, en el semestre comprendido desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y otro desde el 1 de noviembre hasta el 30 de abril.

Las empresas se reservan la facultad de ampliar el número de permisos o de días a petición del trabajador afectado, para casos debidamente justificados.

Artículo 31.- Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas contratarán un seguro de accidentes colectivo que contempla las siguientes prestaciones económicas por las contingencias que se describen:

Contingencias derivadas de accidente laboral

- Muerte derivada de accidente laboral: 100.000€; los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos del trabajador fallecido.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral (Quedando excluida de la indemnización prevista en este apartado los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el Artículo 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015): 50.000€
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral: 75.000€
- Gran invalidez derivada de accidente de laboral: 100.000€

En todos estos casos (excepto muerte) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

Estas cantidades permanecerán inalterables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Contingencias derivadas de accidente no laboral

- Muerte derivada de accidente no laboral: 40.000€; los beneficiarios de la prestación serán los legítimos herederos del trabajador fallecido.

- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral (Quedando excluida de la indemnización prevista en este apartado los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el Artículo 174. 2 del Texto Refundido de la Seguridad Social RD-Legislativo 8/2015); 15.000€

- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente no laboral: 30.000€

- Gran invalidez derivada de accidente de no laboral: 40.000€

En todos estos casos (excepto muerte) el beneficiario de la prestación será el trabajador.

Estas cantidades permanecerán inalterables durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de las empresas, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago de la prestación asegurada al trabajador o a sus herederos en los casos previstos que conlleve el derecho a su percepción

El seguro regulado en este artículo entrará en vigor a las 0'00 horas del trigésimo día natural a contar desde el siguiente a la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para permitir a las empresas formalizar las correspondientes pólizas.

Hasta que no se cumpla dicha fecha de entrada en vigor de las nuevas coberturas establecidas por este convenio colectivo regional, las empresas vendrán obligadas a mantener la cobertura, cuantía y vigencia de las pólizas previstas en los convenios colectivos de empresa.

Artículo 32.- Personal que conduce al servicio de la empresa

Las empresas cuidarán y exigirán que todos los vehículos utilizados por los trabajadores en el Servicio cumplan todas las normas y reglamentos técnicos en vigor.

Cuando un conductor sea sancionado por una infracción del Código de la Circulación, que sólo sea imputable a la actuación negligente del mismo, por conducción bajo influencias de bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas, éste se hará cargo del pago de la correspondiente sanción y de las consecuencias y de cualquier otra medida (pérdida de puntos) que pudiera acordarse por la autoridad competente u órgano judicial contra él.

En el caso de que la privación del permiso de conducir se produjera como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo particular y fuera del horario laboral, las empresas facilitarán al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, percibiendo la retribución del puesto de trabajo que esté desempeñando provisionalmente.

Las Empresas se harán cargo del pago de la sanción económica impuesta a un conductor por faltas no imputables al mismo, como la ausencia de documentación obligatoria, falta de la revisión periódica de la Inspección Técnica de Vehículos, no adaptación a las normas de los vehículos de extinción en vigor, falta de seguro obligatorio, etc., que estén en vigor o que pudieran ser obligatorias en un futuro.

Las Empresas, se harán cargo en los casos previstos en el apartado anterior de sufragar todos los gastos derivados de la reposición de los puntos del Permiso de Circulación que le hayan sido descontados al conductor, (como cursos obligatorios, desplazamiento al Centro de Conductores, etc., el tiempo destinado a este cometido computará como jornada laboral.

Para los casos de privación del permiso de conducir, como consecuencia de una infracción cometida con un vehículo de empresa y dentro del horario laboral las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, manteniendo la retribución de su anterior puesto de trabajo.

El conductor está autorizado a la paralización del vehículo en caso de anomalía, mecánica o legal, que ponga en riesgo a los ocupantes, a terceros, al propio vehículo o que pueda constituir motivo de sanción, hasta que esta no sea solucionada. De tal situación se informará por escrito al responsable del Parque Móvil del Servicio o de la Empresa y a los representantes de los trabajadores, a fin de que se produzca la sustitución del vehículo por otro en perfecto estado de funcionamiento o la reparación de la anomalía.

Las Empresas garantizarán al conductor la asistencia jurídica y defensa legal en todos los procedimientos administrativos o judiciales que se inicien en su contra como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, sin coste alguno para el mismo, hasta la terminación del proceso legal.

El conductor asignado como responsable de un vehículo no permitirá que se haga uso de este por parte de otros trabajadores del Servicio o personas ajenas al mismo, sin la correspondiente autorización.

El personal con categoría de conductor realizará periódicamente; organizado por su empresa; un curso formativo o de perfeccionamiento en la conducción de vehículos (todoterreno) en situaciones de riesgo; peligro ante incendios; inclemencias climatológicas (fuertes lluvias, nevadas) o catástrofes del medio natural.

Capítulo VI. - Licencias, permisos, días de asuntos propios y excedencias

Artículo 33.- Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por las causas previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores que se consideran mínimo de derecho necesario e indisponible y además por los motivos y por el tiempo siguiente establecido como mejora.

Con las siguientes mejoras

1.- Veinte días en caso de matrimonio en cualquiera de sus formas civil o religiosa, o unión de hecho acreditada mediante certificado de inscripción en el registro oficial correspondiente. Se podrá pedir el inicio del permiso hasta cinco días antes de la fecha del matrimonio.

2.- Tres días por el de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto de más 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más.

3.- Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual el permiso se ampliará en DOS DÍAS más

- El permiso comenzará, a petición del trabajador el día de inicio que solicite los mismos.

- Se disfrutará en cualquier momento mientras dure el hecho causante.

- El alta hospitalaria, no supone la finalización del permiso si no hay alta médica, y el familiar permanece en reposo domiciliario, acreditado facultativamente.

- El permiso se hará extensible por cada familiar, teniendo derecho a un nuevo permiso cuando se repita el hecho causante dispuesto anteriormente. Sin contrariedad a que el hecho sea por la misma causa y sobre el mismo familiar.

- El permiso se disfrutará en días de trabajo efectivo.

4.- Un día por traslado de domicilio habitual.

5.-Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos.

6.- Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrará fuera del domicilio del trabajador y se tuviera que realizar un desplazamiento superior a 300 Km de distancia de este, se ampliará un día para la ida y otro para la vuelta.

7.- Un máximo de diez días al año para la asistencia a exámenes o pruebas que deba concurrir el trabajador para la obtención de un título académico de enseñanza oficial; con previo aviso mínimo de cinco días de antelación a la empresa y posterior justificación.

8.- El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del trabajador, previo aviso siempre que sea posible, y justificación posterior de dicha asistencia.

9.- Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de ocho días. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

10.- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada prevista en el apartado anterior se acumulará preferentemente en jornadas completas; previa petición por escrito a la empresa por el beneficiario; fijando el número de días que queda dispensado de acudir al trabajo por dicha licencia y los que si debe acudir.

Los días establecidos en los números anteriores se entenderán siempre naturales, a excepción del punto 3 de este artículo que serán días hábiles.

El trabajador, deberá avisar a la empresa con la antelación suficiente (mínimo 24 horas) en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir adecuada planificación de los recursos de la unidad donde preste su servicio.

En aquellos casos en que el trabajador por el carácter imprevisible no pueda avisar con antelación suficiente, podrá ausentarse justificándolo debidamente con posterioridad.

Artículo 34.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 35.- Permisos no retribuidos

Con carácter excepcional y mediando causa debidamente justificada, el trabajador podrá solicitar por escrito con una antelación de quince días naturales licencia no retribuida para ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de dos meses por periodo anual.

La empresa podrá denegar la petición por causa organizativa debidamente motivada.

Estos periodos constaran como trabajo efectivo a efectos de la relación de personal fijo discontinuo. La reincorporación al trabajo se hará de manera automática.

El trabajador podrá ampliar el periodo solicitado, comunicándoselo a la empresa previamente, y no sobrepasando el máximo establecido de tiempo.

Artículo 36.- Días de asuntos propios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán, para la realización de asuntos particulares, un total de cuatro días laborales anuales.

Los días de asuntos propios para los trabajadores que presten servicios durante nueve meses al año serán tres días laborales y los que presten servicios durante seis meses serán dos días laborales.

La solicitud de permiso por asuntos propios debe realizarse con un mínimo de dos días naturales de antelación a la empresa. No podrán coincidir en el disfrute de días de asuntos propios más de dos trabajadores de la misma Unidad o Brigada, excepto en las unidades o brigadas de intervención rápida, las brigadas forestales helitransportadas y los operadores de comunicaciones que solo será uno.

Artículo 37.- Excedencias

a) Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que tengan al menos, un año de antigüedad al servicio en la empresa, debiendo ser solicitada

con quince días naturales de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a cinco años. En este caso, no se perderá la antigüedad obtenida hasta ese momento, si bien el periodo de excedencia no computaría como periodo de trabajo a efectos de la relación de antigüedad del personal fijo o fijo discontinuo del Servicio.

Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Formulada la petición, y valorado el mantenimiento del servicio correspondiente, se concederá por parte de la empresa en el plazo máximo de quince días naturales y por el tiempo solicitado.

El trabajador que se encuentre en excedencia voluntaria por un plazo inferior a cinco años, podrá prorrogarla hasta agotar el plazo máximo, siempre y cuando lo solicite con al menos con quince días naturales de antelación a la fecha de finalización del período por el cual fue concedida.

Si hecha la solicitud la empresa no contestara, llegada la fecha de finalización de excedencia se entenderá concedida la prórroga solicitada salvo en el caso de que se haya agotado el plazo máximo de cinco años.

Durante los primeros dieciocho meses de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mismo, el trabajador, en el caso de solicitar su reingreso, tendrá derecho de reingreso preferente cuando exista vacante de su categoría profesional en el servicio de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias en aplicación a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo se regirán por la normativa anterior en vigor.

b) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical, de acuerdo con la Ley Orgánica de libertad sindical y normativa concordante de aplicación, que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de alto cargo en la legislación correspondiente. Asimismo, se incluirán todos aquellos cargos que la legislación contemple a estos efectos.

El reingreso en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa prevista en el párrafo anterior habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo mediante petición por escrito

c) Excedencias especiales

Los trabajadores tendrán el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de guarda con fines adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al periodo de la que se viniera disfrutando.

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

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

En lo no contemplado en el presente artículo será de aplicación la normativa vigente sobre dicha materia.

Capítulo VII.- Vicisitudes del contrato de trabajo

Artículo 38.- Permutas de puesto de trabajo.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos podrán permutar de manera definitiva su puesto de trabajo entre sí, si son del mismo grupo profesional, puesto y especialidad, y se realizará previa petición conjunta de ambos trabajadores.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos podrán igualmente permutar con carácter temporal su puesto de trabajo. Dicha permuta tendrá una duración mínima de un mes y máxima de cuatro meses y solo podrá disfrutarse durante dos años, consecutivos o alternos, dentro de un período de cuatro.

La permuta, definitiva o temporal, habrá de solicitarse, al menos, con un mes de antelación, pudiendo la empresa desestimarla por causas organizativas debidamente fundadas.

También se podrán permutar de manera definitiva o temporal puestos de trabajo de diferente categoría o especialidad en la forma anteriormente indicada pero siempre que los trabajadores reúnan los requisitos de aptitud profesional del puesto que pretende desempeñar y lo autorice la empresa.

La concesión de permuta definitiva o temporal de puesto de trabajo no genera derecho a indemnización ni abono de gastos de ninguna clase.

Artículo 39.- Cambios de turnos.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar cambios de turnos previa comunicación a la Empresa, hasta un máximo de seis cambios de turno por trabajador cada mes.

La comunicación de estos deberá formularse por escrito, en un formulario creado a tal efecto, en el que se especifiquen el día permutado, el día que se devuelve y las firmas de los trabajadores implicados en dichos cambios. La solicitud debe realizarse con un mínimo de tres días naturales de antelación, siempre que sea posible. Los cambios que superen esta cantidad deberán ser autorizados expresamente por la Empresa. El número de cambios de turno solo será computado al trabajador que lo solicite, no al trabajador que lo sustituye, por lo que este último tendrá igualmente derecho a solicitar los cambios de turno especificados en este párrafo.

La devolución de dichos cambios se podrá hacer hasta 60 días después de la primera fecha de cambio.

Artículo 40.- Trabajo de superior o inferior categoría.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando a un trabajador, por necesidades urgentes y perentorias del Servicio, se le asignen tareas que no sean las contempladas dentro de las establecidas para su categoría profesional percibirá, si son de superior categoría, las retribuciones que para esta categoría se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de que al trabajador se le asignen tareas de inferior categoría profesional, se le mantendrán las retribuciones que por su categoría profesional tiene asignadas.

En ningún caso la asignación de un trabajador a tareas de superior o inferior categoría supondrá la promoción o consolidación en este puesto de trabajo o una medida de carácter sancionador o disciplinario.

Los trabajos de superior o inferior categoría serán realizados exclusivamente por el tiempo necesario para cubrir las necesidades urgentes o perentorias del Servicio, siendo informados los representantes de los trabajadores de la duración aproximada de dichas tareas de superior o inferior categoría y en qué consisten éstas.

No se podrá asignar tareas de superior categoría a un mismo trabajador por periodos superiores a sesenta días naturales, o de forma rotatoria a más de un trabajador para un mismo puesto de trabajo por un periodo superior a ciento ochenta días naturales.

Transcurridos los plazos máximos citados anteriormente de prestación de trabajo de superior categoría, si persiste la necesidad de cubrir dicho puesto de trabajo de superior categoría, deberá procederse a su cobertura, de forma interina o definitiva.

Así mismo, no se podrá asignar tareas de inferior categoría a un mismo trabajador por un periodo superior a QUINCE DÍAS naturales.

Capítulo VIII.- Llamamiento de campaña para fijos discontinuos, cobertura de vacantes; bolsa de interinos; bolsa de correturnos; requisitos para acceder al servicio y cobertura interna de vacantes

Artículo 41.- Llamamiento del personal fijo discontinuo del servicio de vigilancia y extinción de incendios forestales.

La Empresa remitirá carta de llamamiento a todos los trabajadores fijos discontinuos de la campaña anterior por riguroso orden de antigüedad en el servicio, con antelación suficiente con la siguiente información:

- Fecha del inicio de la campaña
- Puesto de trabajo asignado, en función al que tuviese en la campaña anterior.

El escrito de llamamiento se cursará a través de cualquier medio escrito o electrónico en el que quede constancia de haber sido recibido por el trabajador. A tal efecto todos los trabajadores del servicio deberán facilitar dirección de correo electrónico habilitada al efecto al inicio y a la finalización de cada campaña y comunicar a la empresa cualquier cambio en la misma.

Si no se puede efectuar la comunicación al trabajador fijo discontinuo, se le reservará su puesto de trabajo hasta un plazo máximo de un mes, reiterando la empresa la comunicación de llamamiento por medio que quede constancia fehaciente hasta agotar ese plazo. Superado el plazo de diez días naturales sin obtener una contestación o el periodo del mes sin poder localizar al trabajador, éste causará baja definitiva en el Servicio

El trabajador dispondrá de un plazo de diez días naturales, a partir de la fecha de recepción de la comunicación, para contestar a la empresa por cualquier medio escrito o electrónico sobre si acepta el llamamiento recibido de la Empresa y su incorporación al trabajo.

Los trabajadores que hubiesen respondido afirmativamente al llamamiento se incorporarán a la Campaña desde su inicio.

Cuando un trabajador haya respondido afirmativamente a su incorporación, por causa de fuerza mayor debidamente justificada, no pueda incorporarse se le reservará su puesto de trabajo en el grupo profesional que le corresponda, hasta que finalice dicha situación de impedimento por fuerza mayor. En este caso que un trabajador no puede incorporarse en ese momento al puesto de trabajo se contratará al siguiente de la lista de llamamiento hasta la incorporación de quien corresponda.

Artículo 42.- Cobertura de vacantes en el servicio.

La vacante que se produzca en el servicio y que no sea objeto de amortización por la empresa será ofertada al conjunto de los trabajadores, siendo informados previamente a través de los Coordinadores de Equipos y los representantes de los trabajadores. Además, se publicará en el tablón de anuncios y en la intranet de la empresa para general conocimiento de todos, estableciéndose en la misma el plazo (no inferior a 20 días naturales); forma y lugar para presentar las solicitudes a optar a su cobertura.

Sólo podrán optar a las plazas ofertadas los trabajadores adscritos al servicio que tengan contrato fijo o fijo-discontinuo.

Si un trabajador fijo a jornada completa solicita una vacante de fijo discontinuo, cuyo llamamiento está sometido a campaña de duración

determinada, y se le asignada, el trabajador asumirá la aceptación tácita y voluntaria de la modificación de su contrato de trabajo, pasando de indefinido fijo a jornada completa a fijo discontinuo, manteniendo su antigüedad en el servicio.

El procedimiento concursal para las vacantes o plazas de nueva creación quedará del siguiente modo:

- Se establecerán tres concursos a lo largo del año: 1 de febrero, 1 de junio y 1 de octubre.

- Habrá un modelo oficial de solicitud de plazas vacantes, el cual una vez relleno y firmado, se entregará por duplicado en las oficinas de la empresa juntamente con un documento oficial emitido por el INSS con la "vida laboral del trabajador", donde se firmará el recibí con fecha de entrega. Un ejemplar se lo quedará la empresa y otro el trabajador.

- En el caso de solicitarse más de una plaza en el mismo concurso, el trabajador tendrá que hacer constar el orden de prioridad sobre dichas plazas. El trabajador concursará en primer lugar sobre la plaza que haya solicitado en primer lugar y en el caso de no conseguirla, pasará a concursar por la siguiente que haya puesto en orden de prioridad.

- Se establecerá un plazo de 20 días naturales para la entrega de solicitud de plazas, una vez publicadas las vacantes.

- Una vez finalizado el plazo de 20 días de solicitud de plazas, la empresa tendrá un plazo de 20 días naturales para reunirse con el comité de empresa y justificar, solicitantes de cada plaza, puntuación de cada solicitante y candidato al que se le otorga cada plaza.

- Antes de terminar este plazo de 20 días, el solicitante podrá retirar su solicitud o solicitudes

- Una vez asignada la plaza vacante y efectuado el llamamiento el trabajador podrá renunciar correspondiente la plaza vacante al siguiente solicitante que por orden corresponda.

- En caso de producirse un empate entre dos o más trabajadores, el trabajador que más antigüedad en el servicio tenga, se le asignará dicha plaza. Si, aun así, siguiera produciéndose empate, se le otorgará al trabajador con más edad.

- En el caso que un trabajador que haya solicitado varias plazas rechace alguna de ellas una vez asignada, decaerá en el concurso de las siguientes solicitadas dentro del mismo periodo.

- Una vez publicado el listado de candidatos al que se le otorga cada plaza, se abrirá un plazo de 10 días naturales para poder presentar reclamaciones ante la empresa, las cuales deberán ser trasladadas a su vez al comité de empresa para su conocimiento.

- Una vez solucionadas las reclamaciones, se notificará al trabajador que haya ganado cada concurso, el cual tendrá un plazo de 7 días para tomar posesión de la plaza, a menos que por circunstancias personales dicha adjudicación le perjudicara, por la fecha en que se produjese, en cuyo caso se podría llegar a un acuerdo con la empresa en cuanto a la fecha efectiva del cambio.

- En caso de quedar desierta alguna de las vacantes ofertadas al personal fijo o fijo-discontinuo, estas pasarían a ser ofertadas al personal integrante de la Bolsa de interinos, donde será cubierta según lo dispuesto en el artículo 42.

- Las plazas de nueva creación generadas en el Servicio serán cubiertas en primer momento por personal interino transcurridos 11 (once) meses desde su creación y una vez consolidado dicho puesto en la estructura del servicio, dichas plazas serán ofertadas por el procedimiento habitual al resto de trabajadores fijos o fijos-discontinuos en el siguiente proceso de promoción interna. Una vez sean ofertadas y adjudicadas estas plazas, los anteriores ocupantes (de manera interina) de las mismas, serán contratados para cubrir los puestos que han dejado mientras tanto vacantes los adjudicatarios definitivos en sus respectivas unidades de origen, si así lo considera oportuno la empresa, hasta que esas plazas también se oferten y adjudiquen en el siguiente proceso de selección.

El trabajador solicitante de una vacante deberá de cumplir con los requisitos de capacitación o titulación mínima requerida (aportando fotocopia compulsada del título o curso necesario) recogidos para cada categoría laboral en el artículo 44 y en el Capítulo II de este Convenio para así poder optar a la misma.

Si un trabajador opta a más de una plaza vacante, tendrá que hacer constar en su solicitud el orden de preferencia de las plazas vacantes a las que opta.

En el caso que un trabajador que haya optado a una o varias plazas vacantes, la rechace una vez asignada, perderá el derecho a poder participar en procesos de cobertura de vacantes durante cinco años.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del número de candidatos a las plazas vacantes, circunstancias concurrentes y resultado del proceso de asignación de vacantes.

Las puntuaciones otorgadas a los solicitantes de vacantes se registrarán por los siguientes criterios:

- Por cada mes trabajado en el servicio, sea cual sea su tipo de contrato: 1 punto.
- A efectos de este apartado, cualquier trabajador que haya trabajado en el mismo año, 4 o más meses, se considerará a efectos de puntuación como 12 meses.
- Por cada mes en el mismo grupo profesional, sea cual sea su tipo de contrato, 0.25 puntos.
- Por cada mes en la misma categoría profesional, sea cual sea su tipo de contrato, 0.25 puntos.
- Por cada mes trabajado como BRIAUX, BRIREF, CORRETURNOS, o cualquier otra denominación que haya tenido el puesto de BRIREF 0.30 puntos.
- Por cada mes trabajado en la misma Unidad a la que opta 0.15 puntos

El trabajador que cumpla todos los requisitos para la plaza y con más puntuación, obtendrá dicha plaza en propiedad.

Las plazas declaradas como personal de Estructura del servicio serán ofertadas en los mismos plazos que las anteriores.

Las categorías profesionales declaradas como personal de estructura serán las siguientes:

GRUPO 1.- BRIGADAS FORESTALES

- Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.

GRUPO 2.- BRIGADAS FORESTALES HELITRANSPORTADAS PROTECCIÓN CIVIL

- Capataz-Jefe de Equipo de 1.ª de Brigada Helitransportada.
- Capataz-Jefe de Equipo de 2.ª de Brigada Helitransportada.

GRUPO 3.- COMUNICACIONES Y LOGÍSTICA

- Técnico Responsable de Recursos.
- Operador de Mantenimiento.
- Operador de Comunicaciones.
- Auxiliar de Apoyo.

GRUPO 4: OPERACIONES, PLANIFICACIÓN, Y FORMACIÓN Y PREVENCIÓN.

- Ingeniero Jefe Coordinador General.
- Ingeniero de Operaciones.
- Técnico Responsable de Área.
- Técnico de Operaciones.
- Técnico responsable de Seguridad y Salud.
- Técnico de Planificación y/o Formación
- Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad. y Prevención.
- Técnico de Recursos.

GRUPO 6: BRIGADA FORESTAL AUXILIAR.

- Especialista de Prevención y Extinción Terrestre con movilidad geográfica.

Los requisitos académicos específicos para poder optar a ellas serán los que establezcan las empresas en cada momento y para cada plaza de estructura vacante, sirviendo como referente los recogidos en el Capítulo II de este Convenio, aunque sin ser excluyentes de otros que se pudieran considerar más idóneos para el puesto vacante en cuestión.

El proceso de selección de las plazas a concurso consideradas de estructura será el que a continuación se recoge:

- Los candidatos solicitantes de dichas plazas, en el momento de solicitud, adjuntarán fotocopias compulsadas de la titulación mínima requerida además de los títulos y cursos relacionados con el puesto.

- La empresa, mediante la valoración de la documentación aportada, y la realización de una entrevista personal con cada candidato, determinará el más idóneo a dicho puesto.

- En el caso de que ningún candidato interno (que esté contratado dentro del servicio en el momento del concurso) cumpla con los requisitos exigidos para el personal de estructura, tanto de actitud, como de aptitud, la empresa ocupará dicha plaza por los procedimientos propios de selección de personal ajeno en ese momento al servicio.

Los puestos de trabajo desempeñados en una empresa, y que no estén recogidos en un Pliego de Prescripciones Técnicas del correspondiente Servicio, una vez que sean consolidados e integrados como puestos de plantilla en el correspondiente Pliego, serán ofertados preferentemente a aquellos trabajadores que los venían ocupando.

Artículo 43. - Bolsa de interinos.

Para las plazas que haya que cubrir de forma interina, la empresa lo hará a través de una bolsa de interinos.

- Definición de Personal interino: El contrato de interinidad tiene por objeto sustituir a trabajadores fijos (indefinido), fijos-discontinuos o trabajadores con reserva del puesto de trabajo, para cubrir temporalmente dicho puesto de trabajo

y generalmente hasta la convocatoria del proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva. Así como las plazas de nueva creación que no estén consolidadas, hasta su cobertura definitiva por concurso de vacantes.

- Se crearán ocho bolsas de trabajo, (4 áreas de Extinción y 4 áreas de vigilancia), cada bolsa de trabajo englobará a diferentes unidades según ubicación geográfica y futuras unidades que se pudieran crear en esos territorios.

- Con fecha de 1 de octubre de cada año, los trabajadores interinos en activo, o los que hayan tenido algún contrato interino a lo largo del año, tendrán un plazo de 20 días para solicitar su ingreso en la bolsa, mediante modelo oficial y con la aportación adjunta de un documento con la "vida laboral" expedida por el INSS que contemple lo trabajado o no hasta el 1 de octubre. La presentación de dicha solicitud se hará en las oficinas de la empresa para la incorporación a la bolsa o bolsas que estén interesados los solicitantes, indicando la prioridad de Áreas.

- El día 21 de octubre se publicará una lista provisional con la puntuación de los solicitantes. A partir de este mismo día, se abre un plazo de 10 días para presentar las alegaciones oportunas. El 1 de noviembre la empresa tendrá un plazo de 10 días para resolver las alegaciones.

- Las puntuaciones de las bolsas de trabajo de interinos se regularán/ actualizarán (publicando lista definitiva) una vez al año con fecha de 11 de noviembre, si bien las puntuaciones son las contabilizadas hasta el 30 de septiembre (incluido) quedando el orden de prelación de dichas bolsas como resulte en ese momento hasta su nueva actualización al año siguiente. Dicho listado se comunicará al comité de empresa y se publicará en el tablón de anuncios de CECOFOR, en la página web del servicio y en las instalaciones de la empresa.

- Si no hay solicitud expresa, el trabajador integrante de una o varias bolsas se mantendrá en ella año tras año, no teniendo que inscribirse nada más que una vez, siendo dado de baja en caso de obtener una plaza en propiedad. En el caso de querer actualizar de un año para otro las puntuaciones otorgadas, será necesario presentar informe de vida laboral expedido por el INSS, antes del 21 de octubre del año en cuestión. Si no se presentara esto último, el trabajador seguiría dentro de la bolsa de interinos, pero con la misma puntuación que el último año en que se haya presentado el citado informe.

- La puntuación se establecerá a razón de un punto por día trabajado en el servicio, sea cual sea el tipo de contrato y el puesto.

- Cuando un componente de una de las bolsas sea requerido para cubrir un puesto de trabajo, será de obligado cumplimiento aceptar dicho puesto, salvo causa debidamente justificada (tener un contrato de trabajo en activo, cuidado de un familiar, enfermedad, maternidad o paternidad y adopción), en cuyo caso el llamamiento se hará al siguiente de la lista.

- En caso de que algún trabajador requerido para cubrir un puesto de trabajo lo deniegue sin una causa debidamente justificada, será sancionado con la pérdida de 90 puntos por cada vez que rechace. Dicha penalización será notificada al comité de empresa.

- Se establece un periodo de prueba de 12 meses efectivos de trabajo, para poder dar de baja a algún integrante de dichas bolsas. Las razones de dicha baja se notificarán tanto al trabajador como al comité de empresa por escrito debidamente justificado.

- Las bolsas de Interinos serán las siguientes con la integración de los municipios existentes y de futura creación, así como las creadas en sus términos municipales:

- Bolsa Área 1 Extinción: Brifor Yecla, Brifor Jumilla, Brifor Cieza, Brifor Blanca, Brifor Ricote, Brifor Fortuna, Bir Cieza, Briheli La Pila. (Municipios de Abanilla, Abarán, Albudeite, Alguazas, Archena, Blanca, Ceutí, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorquí, Molina de Segura, Ojós, Ricote, Torres de Cotillas, Ulea, Villanueva y Yecla).

- Bolsa Área 1 Vigilancia: Eco 1 Salina (Yecla), Eco 2 La Pila (Fortuna), Eco 3 Atalaya (Cieza), Eco 4 Ricote, Eco 10 Los Gavilanes (Yecla) y Eco 11 Santa Ana (Jumilla). (Municipios de Abanilla, Abarán, Albudeite, Alguazas, Archena, Blanca, Ceutí, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorquí, Molina de Segura, Ojós, Ricote, Torres de Cotillas, Ulea, Villanueva y Yecla).

- Bolsa Área 2 Extinción: Brifor Calasparra, Brifor Moratalla, Brifor El Sabinar, Brifor Caravaca, Brifor Cehegín, Bir Caravaca. (Municipios de Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla).

- Bolsa Área 2 Vigilancia: Eco 5 Calasparra, Eco 6 El Salto (Moratalla), Eco 7 El Nevazo (Caravaca), Eco 12 La Rogativa (Moratalla) y Eco 13 La Serrata (Caravaca). (Municipios de Bullas, Calasparra, Caravaca, Cehegín y Moratalla).

- Bolsa Área 3 Extinción: Brifor Totana, Brifor Alhama, Brifor Mula, Brifor Murcia, Bir Mula, (Municipios de Albudeite, Alcantarilla, Aledo, Alhama de Murcia, Beniel, Campos del Río, Librilla, Mula, Murcia, Pliego, Santomera y Totana).

- Bolsa Área 3 Vigilancia: Eco 8 Los Cuadros (Murcia), Eco 9 El Cerrillar (Murcia), Eco 14 El Pinar (Pliego), Eco 15 La Selva (Mula), Eco 16 El Turullón (Alhama) y Eco 19 Los Algarrobos (Totana). (Municipios de Albudeite, Alcantarilla, Aledo, Alhama de Murcia, Beniel, Campos del Río, Librilla, Mula, Murcia, Pliego, Santomera y Totana).

- Bolsa Área 4 Extinción: Brifor Cartagena, Brifor Mazarrón, Brifor Lorca, Brifor Zarcilla de Ramos, Briheli Zarcilla de Ramos, (Municipios de Águilas, Cartagena, Fuente Álamo, La Unión, Lorca, Los Alcázares, Mazarrón, Puerto Lumbreras, San Javier, San Pedro del Pinatar y Torre Pacheco).

- Bolsa Área 4 vigilancia: Eco 17 El Almirez (Lorca), Eco 18 Herrerías (Mazarrón) y Eco 20 La Castellana (Lorca). (Municipios de Águilas, Cartagena, Fuente Álamo, La Unión, Lorca, Los Alcázares, Mazarrón, Puerto Lumbreras, San Javier, San Pedro del Pinatar y Torre Pacheco).

- Los integrantes de las bolsas de interinos que como tales se les haya adjudicado una plaza en un proceso concursal anterior, pero aún no son personal fijo o fijo discontinuo por no haber transcurrido, desde la fecha de la mencionada adjudicación, los doce meses de trabajo efectivo necesarios para serlo, podrán solicitar las vacantes ofertadas al resto de trabajadores que sí lo son, en los mismos plazos fijados en el artículo 41.- Cobertura de vacantes en el servicio. A las cuales optarán con la puntuación que tuviesen en ese momento dentro de la bolsa de interinos, a la que seguirán adscritos mientras no cambie su condición a fijo o fijo discontinuo.

Tras el rechazo de un trabajador de dos llamamientos en años consecutivos para cubrir una vacante, supondrá la exclusión del trabajador de la bolsa de interinos por un plazo de cinco años.

Artículo 44. Bolsa de correturnos.

Las empresas, con motivo de cubrir las vacantes diarias del servicio que surgen por ausencias justificadas e imprevisibles del personal de aquél; (como son incapacidades temporales, asuntos propios, licencias, permisos etc.) y que no puedan ser cubiertas por el personal de refuerzo existente (Brigada de Refuerzo); ofertará entre los componentes del servicio que estén librando, la cobertura de dichas vacantes.

La adhesión a la bolsa de cobertura de vacantes es voluntaria para todos los trabajadores; su petición de incorporación a dicha bolsa será comunicada por escrito a la empresa en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre del año anterior al que se quiera incorporarse en dicha bolsa.

En ningún caso, esta bolsa para la cobertura de plazas puede ser utilizada por las empresas para cubrir ausencia prolongadas o permanentes cuya cobertura se realizará por contrato de interinidad, ni de plazas de refuerzo, así como para cobertura de ampliaciones de duración temporal de la actividad del servicio.

Esta medida se podrá llevar a cabo, sin perjuicio de la asignación definitiva de la vacante establecida a un trabajador, considerándose ésta, una excepción posible para casos de necesidad del servicio.

El modo para realizar la cobertura de la vacante será el siguiente:

Se ofertará por la Empresa la cobertura de la vacante con un plazo de setenta y dos (72) horas que es el plazo ordinario; o con veinticuatro (24) horas como mínimo de antelación por causa justificada de necesidad.

El trabajador podrá renunciar al ofrecimiento de cobertura de vacante sin perjuicio, corriendo en ese caso el orden de llamamiento.

La cobertura se ofertará de la siguiente forma:

Orden de preferencia entre distintas Unidades.- En primer lugar se realizará entre los integrantes de la misma unidad de la que surge la ausencia, en caso de no optar ninguno de los trabajadores integrantes de ésta a su cobertura se ofrecerá la cobertura en segundo lugar a los integrantes de la unidad más cercana (en distancia kilométrica) en caso de renunciar también los integrantes de ésta, se procederá en tercer lugar a ofrecerse a los trabajadores de la siguiente unidad más cercana y así sucesivamente.

Orden de preferencia dentro de la misma Unidad. - Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, el orden de prelación para la cobertura de la vacante dentro de la unidad se hará primero por el trabajador que el día de la vacante sea su primer día de libranza; segundo, por el trabajador que el día de la vacante sea su último día de libranza; y tercero, por el trabajador que el día de la vacante sea su segundo día de libranza y de forma correlativa, los siguientes si los hubiera. En caso de coincidir dos trabajadores que optan a cubrir la vacante, tendrá preferencia el que más antigüedad tenga en el servicio.

La oferta y cobertura de las vacantes se hará a entre aquellos trabajadores que ocupan la misma categoría profesional que la ofertada, a excepción de los conductores que podrán también cubrir los puestos de especialista, y la de los brigadistas auxiliares que podrán cubrir todos los puestos de trabajo para los están facultados.

Compensación por cobertura de vacantes

La empresa, dispondrá de 3 días anuales para cobertura de vacantes por cada trabajador adherido a la bolsa, que serán compensados mediante el disfrute de 3 días de permiso retribuido por el trabajador fijados a su libre elección de forma anual.

El trabajador tiene la obligación de compensar a la empresa los días de permiso retribuido (libres) disfrutados antes de que termine el año. Por lo que si llegado el quince de diciembre del año natural, el trabajador no ha compensado los días (libres) disfrutados mediante cobertura de vacantes, éste podrá compensarlos con cualquiera de los días a los que tenga derecho en concepto de asuntos propios, días por compensación de festivos o el equivalente en horas extras por 1,75. En caso de no hacerlo con el método anterior, los días pendientes de compensación serán asignados por la empresa en la última quincena del año.

La empresa procurará ofertar la cobertura de plazas vacantes durante todo el año, para evitar llegar a la situación de asignación obligada de los días a devolver prevista en el apartado anterior.

Capítulo IX.- Régimen disciplinario

Artículo 45.- Disposiciones generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras y retroactividad de las favorables al presunto infractor, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia.

Los trabajadores que indujeran a otro a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad de éstos.

Igualmente, los trabajadores con independencia del cargo o puesto que ocupen, que encubrieren las faltas consumadas tipificadas como muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para los compañeros, la Administración o los ciudadanos, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma sanción que se imponga al autor por encubrimiento.

Artículo 46.- Tipos de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves.

Son faltas leves las siguientes:

a) El retraso injustificado en el desempeño de las funciones encomendadas, cuando dicho retraso no perturbe el Servicio.

b) De una a dos faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total inferior a 20 minutos

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

d) No comunicar previamente la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

f) La incorrección con los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, cuando no suponga una falta grave o muy grave.

g) La realización de tareas, trabajos, protocolos u otras actividades que no hayan sido autorizadas por la empresa previamente.

h) El retraso, descuido o negligencia, no justificada, en el cumplimiento del trabajo.

i) La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para el trabajador o sus compañeros.

j) La utilización indebida de los elementos de protección individual.

k) El incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continua establecidas.

l) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, materiales, herramientas, maquinarias, documentación y demás bienes de la empresa, siempre que no produzca un daño grave.

m) La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

n) La llegada al punto de encuentro más de treinta (30) minutos después de haber sido localizado para la salida de la unidad o brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

2.- Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

a) De tres a cuatro faltas de puntualidad mensuales en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, por un tiempo total superior a veinte minutos.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de dos días al mes.

c) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a cinco días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

d) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles horarios de entrada y salida al trabajo.

f) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada que no suponga una infracción muy grave.

g) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo o en el ejercicio de las funciones encomendadas.

h) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados y ciudadanos en general.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando, en función del lugar donde se realiza el trabajo o por el tipo de servicio o atención que se presta a terceros, pueda interferir en la realización del trabajo propio, en el de los compañeros

o en la prestación del servicio, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

j) El comportamiento negligente que provoque la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

k) La imprudencia en el acto de Servicio. Si la misma implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de deterioro del material, podrá ser considerada como falta muy grave.

l) Negarse, obstaculizar o eludir durante el trabajo las prestaciones del Servicio cuando sea requerido por la superioridad para necesidades de inaplazable cumplimiento.

m) La reiteración o reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

n) La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

o) La reiteración en el incumplimiento o no realización de las tareas formativas y prácticas de adiestramiento asignadas, así como la negativa a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continuas establecidas por la empresa. Se entiende como reiteración dos negativas.

p) La desobediencia durante el trabajo a los superiores en materia de trabajos relacionados con el Servicio. Si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se consideraría falta muy grave.

q) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de los mismos se deriven riesgos o daños para el trabajador o terceros de cierta consideración, así como el incumplimiento de la obligación del uso del EPI.

r) El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

s) La utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

t) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.

u) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de seis meses.

v) Utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.

w) Proporcionar a la empresa, información falsa cuando se haya solicitado por razón del Servicio

x) La no localización del trabajador cuando se produzca una situación de emergencia, siempre que se encontrase en situación de "disponible", que es desde las 0'00 horas hasta las 24'00 horas de todos los días que le corresponda por cuadrante o turno trabajar, sin la debida justificación.

y) La llegada al punto de encuentro más de sesenta (60) minutos después de haber sido localizado para la salida de la unidad o brigada a la extinción de un incendio u otra emergencia.

3.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días al mes.

b) Diez faltas de puntualidad en la entrada al puesto de trabajo durante un periodo de seis meses o 20 durante un año, todas ellas sin la debida justificación.

c) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

e) El abandono o desatención del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.

f) Disfrutar de permisos o licencias alegando causas falsas o inexistentes

g) La adopción de acuerdos y acciones voluntarias e intencionadas, manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos

h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función y la negligencia en la custodia de secretos de la empresa que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

i) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

j) La desobediencia abierta a las órdenes e instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

k) El acoso laboral.

l) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá como simulación toda acción, u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente, realizar actividades deportivas incompatibles con la situación de baja o trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.

m) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven riesgos o daños muy graves para el trabajador o terceros.

n) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irreparable, de la maquinaria facilitada por la empresa, así como causar por negligencia, o mala fe demostrada, daños de relevante consideración en el patrimonio, bienes o imagen pública de la empresa.

o) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Agencia.

p) Acudir al trabajo o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, aun cuando no provoque una situación de riesgo laboral.

q) La conducción de vehículos de la empresa con índices de alcoholemia superiores a los establecidos legalmente o bajo la influencia de sustancias psicotrópicas.

r) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.

s) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

t) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena de un trabajador cuando se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal.

u) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

v) La falta de consideración y respeto con compañeros, subordinados, superiores y ciudadanos en general, de forma continuada.

w) La negación reiterada a realizar ejercicios físicos de mantenimiento y las pruebas de evaluación continua establecidas en este convenio colectivo. Se entenderá negación reiterada más de tres negativas.

x) Haber sido sancionado con al menos dos faltas graves en un período de un año.

Artículo 47.- Sanciones.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito o verbal, debiendo ésta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a quince días.

2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los dos años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección interno que se convoque y que suponga una promoción.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días

2. Suspensión del derecho a participar, dentro de los tres años siguientes a la sanción, en cualquier procedimiento de selección interno que se convoque y que suponga una promoción.

3. Traslado forzoso sin indemnización.

4. Despido.

Artículo 48.- Prescripción de las faltas.

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 seis meses de haberse cometido

Artículo. 49.- Procedimiento sancionador.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

La empresa, al objeto de mantener la operatividad del servicio que presta, podrá excluir determinados períodos del año como fecha de cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador, posponiendo, por tanto, el cumplimiento de ésta a otra fecha posterior, o bien estableciendo un periodo concreto de cumplimiento.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato y así le conste deberá, con carácter previo a la imposición de dicha medida, dar audiencia al delegado de la Sección Sindical en caso de existir dicha figura.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos. Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada salvo que la denunciante solicitase el cambio. No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándolas de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

Capítulo X.-Otros derechos laborales**Artículo 50.- Igualdad de oportunidad. No discriminación entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del Convenio entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil,

edad, raza, nacionalidad. Condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en las citadas leyes de igualdad.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustaran en todo caso a la normativa aplicable.

Artículo 51.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras/as.

De acuerdo con estos principios, las empresas y los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Así mismo las empresas vinculadas a este convenio, promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la

dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 52.- Violencia de género

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a las bonificaciones que establezca la legislación vigente. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 53.- Uniones de hecho

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de equiparación jurídica a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que haya convivido maritalmente como mínimo por un periodo ininterrumpido de dos años.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos de parejas de hecho).

Artículo 54.- Jubilación obligatoria.

Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para las empresas, todos aquellos ámbitos referidos, tanto a la calidad de este como los que aportan una mayor estabilidad. Las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de cada empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción, se incorpora al presente convenio la extinción del contrato por jubilación obligatoria por cumplir la edad de 68 años y ello siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador que favorezca el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un trabajador. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a tres meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida establecida para la jubilación obligatoria, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Capítulo XI.- Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 55.- Órganos de representación de los trabajadores en las empresas

1. Será de aplicación a los representantes del personal incluido en el presente convenio, lo previsto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en las demás normas que se encuentran en cada momento en vigor.

2. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa tendrán derecho a disfrutar, para el desempeño de sus funciones, de un crédito horario que legalmente corresponda.

A) Los representantes de los trabajadores comunicarán a las empresas el ejercicio de su crédito horario con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en períodos de extinción, y de veinticuatro horas en períodos de prevención.

B) El crédito horario sindical podrá acumularse, previa comunicación a la empresa, de conformidad con las siguientes reglas.

- Habrá de realizarse por y entre los representantes elegidos en una lista electoral promovida por la misma organización sindical, pertenecientes al mismo órgano de representación.

- Podrá acumularse por períodos mensuales o por periodos anuales en una bolsa de horas en favor de uno o más de los representantes de los trabajadores designados al efecto.

C) Las reuniones que sean convocados por la empresa, y las de la Comisión Paritaria o Comisión Negociadora de Convenio no computarán con cargo al crédito horario sindical.

D) En las empresas que tengan constituido comité de empresa el presidente y el secretario dispondrán de diez horas más de crédito horario al que pueda corresponderles según lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus trabajadores afiliados en la empresa

El número de delegados sindicales, que corresponde a cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa, es el que se determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los derechos que establecida la citada Ley Orgánica.

Capítulo XII.- Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Artículo 56.- Principios básicos en materia de prevención de riesgos

1) Las empresas se obligan a cumplir y hacer cumplir las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos que las desarrollan y demás normas de aplicación en esta materia.

2) Las empresas dotarán a los trabajadores del equipo de protección individual requerido en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, estando obligadas a informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos a

los que estos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual de seguridad (EPIS) y su idoneidad para dichos puestos, y la adecuada conservación de estos con el objeto de mantener sus propiedades de protección.

3) Las empresas desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

4) En la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran los representantes de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan.

5) Los equipos de protección individual EPI deberán estar homologados por un organismo habilitado que acreditará el cumplimiento de las exigencias requeridas mediante declaración de conformidad CE y ser los apropiados para el desarrollo del trabajo.

6) Las prendas proporcionadas por la empresa necesarias para el desarrollo de la actividad conformarán la uniformidad del trabajador, siendo estas adecuadas al trabajo en cada caso desarrollado, y a las condiciones climatológicas y de exposición a altas temperaturas a las que se exponen. La representación de los trabajadores será informada en la elección de los EPI y UNIFORMIDAD por la empresa, así como hacer las propuestas oportunas.

7) Las empresas garantizarán que los medios de transporte reúnen las normas de seguridad establecidas según las disposiciones vigentes y que tienen la revisión técnica periódica favorable.

8) De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

9) Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, a los representantes de los trabajadores.

10) La representación legal de los trabajadores en la empresa recibirá información puntual respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los diferentes centros de trabajo.

11) Al objeto de garantizar la adecuada preparación física de los trabajadores de actividades de extinción o helitransportados, las empresas facilitarán los medios necesarios para posibilitar su preparación.

12) Dadas las características del trabajo a realizar dentro del servicio, todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán recibir, antes del inicio de la actividad, la formación adecuada sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, cuyo contenido, carga lectiva y horario será el adecuado en cada caso a cada puesto y su evaluación de riesgos. Los gastos originados por esta formación previa serán a cuenta de la empresa.

Artículo 57.- Obligaciones y derechos del trabajador en materia de prevención de riesgos

Obligaciones

1) Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2) 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.

3) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

4) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

5) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

6) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

7) Cooperar con la empresa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

8) El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos

1) Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

2) Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3) Interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

4) Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

5) Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

6) Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

7) Efectuar propuestas a la empresa y a los órganos de participación y representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

Artículo 58.- Protección a la maternidad

1) La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, las empresas adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación su puesto anterior.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3) Las previsiones enunciadas en los apartados precedentes de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 59.- Comisión de Seguridad y Salud Regional.

Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de los trabajadores.

Artículo 60.- Delegados de prevención

1.- El empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

2. A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en la LPRL (art. 35)

3. Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo entre y por los representantes de los trabajadores en dicho centro.

4. El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la legislación vigente será considerado como tiempo de trabajo efectivo. El crédito horario sindical no computará para el desarrollo de las siguientes funciones.

a) Las reuniones de comités de seguridad y salud Laboral.

b) El tiempo en el que acompañan a los técnicos de prevención a realizar las evaluaciones de riesgos, en cuyo caso la empresa facilitará todos los medios necesarios para su realización.

c) Las reuniones a petición de la empresa para ser informados en materia de prevención y salud.

5. Se aplicará a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores las garantías previstas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los delegados de prevención tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información se encuentre sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por las empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de estos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21.3 de la LPRL.

Artículo 61.- Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo

1. Todos los trabajadores adscritos a determinadas unidades del SERVICIO deberán realizar, obligatoriamente y con periodicidad anual, los correspondientes reconocimientos y pruebas de aptitud física que determinen su idoneidad para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

El trabajador debe someterse igualmente a los controles y reconocimientos médicos que, por razones de prevención de riesgos y seguridad laboral, y previa comunicación al Comité de seguridad y salud, determine la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

2. En el supuesto de que de dichas pruebas se desprendiese la falta de aptitud de estos trabajadores para realizar las funciones propias de su categoría profesional, en primera línea de extinción o unidades helitransportadas con garantías de seguridad, se procederá a realizarles un reconocimiento específico en un período de quince días naturales desde la fecha en que se hubiese realizado el primero.

Los servicios de prevención de las empresas contrastarán los informes médicos que al efecto puedan emitir los facultativos especialistas de la Seguridad social.

De continuarse detectando la falta de aptitud en esta segunda ocasión, el trabajador no podrá incorporarse a su puesto de trabajo durante el período de extinción de ese año, debiendo la empresa adjudicataria ofertarle aquellos otros puestos vacantes, si los hubiese dentro del servicio, para los que no se requiera la mencionada aptitud, todo ello siempre que el trabajador tuviese la correspondiente cualificación profesional para desempeñarlo.

3. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán realizar los reconocimientos y pruebas de aptitud física establecidos con anterioridad a su incorporación al servicio, siendo necesaria la superación de estos para formalizar el contrato de trabajo.

4. Los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud deberán realizarse por entidades debidamente acreditadas en la materia y el coste de estos será a cargo de las empresas adjudicatarias. Dadas las características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, el reconocimiento médico será obligatorio para todos los puestos de trabajo dedicados a medidas extintivas de participación personal y directa por el trabajador o unidades helitransportadas, menos para aquellos puestos exceptuados de dicha obligatoriedad mediante informe motivado de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

La empresa se hará cargo del coste del desplazamiento del trabajador para la realización de los reconocimientos médicos y pruebas de aptitud salvo que ponga a disposición del trabajador medios de transporte propios

Aptitud para el trabajo.

Las partes negociadoras comparten que la consecución de un buen estado de salud y una forma física adecuada, durante el tiempo de servicio, es parte fundamental de su aptitud de cara al rendimiento en las operaciones de extinción que pueden conllevar peligro para la integridad física.

Se establece como prueba física de acceso al Servicio la llamada "Prueba de la Mochila" como se especifica en el Anexo incorporado al presente texto.

Las actuales pruebas de acceso por temporada serán sustituidas, para los trabajadores fijos y/o fijos discontinuos del Servicio, por programas específicos de mantenimiento de la forma física que garanticen esa aptitud con el paso del tiempo.

La empresa elaborará un programa de mantenimiento de la forma física para aquellos componentes del Servicio que se les exija una prueba física de acceso y los trabajadores estarán obligados a su cumplimiento.

Por ello, cuando un trabajador, por el motivo que sea, cesa su actividad por un periodo superior a doce meses continuados deberá de nuevo realizar la prueba física de acceso al servicio.

Aquel trabajador que se le considere no apto por la prueba física, se le ofrecerá una segunda opción en un periodo no inferior a 40 días ni superior a 80 días. Si tras la segunda opción continuara siendo no apto, podrá aportar un certificado médico oficial expedido por un profesional colegiado, que certifique la aptitud para su puesto de trabajo. Si aun así, el trabajador no pudiese aportar certificado de aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, se le ofertará

un puesto de trabajo de segunda actividad dentro de las vacantes existentes en el Servicio para el cual no se requiriese la realización de prueba física específica, como se especifica en el ANEXO Nº1 Si no hubiera tal vacante pasará a la situación de Excedencia Especial en la empresa, permaneciendo en lista de espera en el último puesto de la bolsa de trabajo hasta que se produzca una vacante en la categoría a la que opta.

En caso de que la ausencia sea motivada por una situación de incapacidad temporal, el servicio médico determinara la aptitud para seguir desempeñando el mismo puesto, con independencia del tiempo que haya durado la incapacidad, bien del Servicio Murciano de Salud o de la Mutua de Accidentes, según corresponda, incorporándose al trabajo automáticamente.

Anualmente la Empresa, a su cargo, pondrá a disposición de los trabajadores el Servicio Médico especializado, para la realización de reconocimiento médico obligatorio.

El coste del desplazamiento de los trabajadores al Servicio Médico, si estos deben desplazarse fuera de su residencia habitual, será a cuenta de la Empresa, siendo el precio del kilómetro el establecido en la tabla salarial anual de aplicación y siempre dentro de la jornada laboral.

Capítulo XIII. Formación profesional

Artículo 62.- Formación profesional

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que, para el buen desarrollo del Servicio a nivel personal y de grupo, es fundamental la formación y capacitación de sus trabajadores en el puesto de trabajo a desempeñar, por lo que debe constituir una base sobre la que se puedan alcanzar nuevas metas laborales dentro del colectivo.

Con la formación se pueden desarrollar aptitudes que contribuyan a que los trabajadores realicen su cometido con mayor eficiencia, que contribuya a profesionalizar cada vez más, a este Servicio de titularidad pública, y que representen la estabilidad y reconocimiento por la Administración y la sociedad murciana a todos los niveles.

Se trasladará e informará a los trabajadores a través de sus representantes de los cursos que provengan de planes formativos tanto internos como externos a la Empresa.

Para ello, se acuerda basar la formación de los trabajadores, como norma general, en los siguientes conceptos:

1. Siempre que sea posible y/o necesario, se procurará que los cursos a los que asistan los trabajadores sean homologados y certifiquen la superación de estos a los trabajadores que hayan participado con aprovechamiento.
2. Formación continuada, que contemple el estudio y aplicación de nuevos criterios, métodos de trabajo o protocolos de actuación a realizar dentro de cada Servicio.
3. Formación con alto nivel de contenidos teórico-prácticos, y realización de prácticas reales y simulacros de actuación a todos los niveles.
4. Reconocimiento de los niveles formativos adquiridos y demostrados por el trabajador a título personal dentro del Servicio, para la promoción interna o cualquier otro beneficio económico y/o laboral, al que pueda tener derecho.

5. Formación dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible por encontrarse el trabajador en días libres o vacaciones, se estudiarán puntualmente las medidas a adoptar para que estos tengan acceso a los planes formativos, especialmente cuando estos necesiten compensación de los gastos, desplazamiento y tiempo extraordinario utilizado.

6. Flexibilizar el horario de trabajo de los componentes del Servicio que vayan a recibir los cursos formativos, con el fin de adaptarlos a las necesidades docentes o formativas.

7. Formación obligatoria, con aprovechamiento, al personal que interviene directamente en el control y extinción de incendios forestales.

El Real Decreto 1591/2010 de 26 de noviembre (BOE 17-12-2010) por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones recoge por primera vez la categoría profesional en el apartado 5932 de bombero forestal y mediante el Real Decreto 624/2013, de 2 de agosto, (BOE 17-9-2013) se estableció el certificado de profesionalidad de Seguridad y Medioambiente incluido en el Repertorio Nacional y actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I del Real Decreto 1377/2009, de 28 de agosto, y como anexos I y II del Real decreto 1536/2011, de 31 de octubre.

Dicha certificación de profesionalidad tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y no constituyen una regulación del ejercicio profesional, pero si establece los contenidos, técnicas formativas, orientaciones metodológicas, criterios de acceso para alumnos, perfil profesional, capacidades y criterios de evaluación en concreto el Anexo III. Operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural-Nivel 2; Anexo V. Gestión y coordinación en protección civil y emergencias-Nivel 3; el Anexo VI. Coordinación de operaciones en incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural-Nivel 3.

La implantación progresiva de las nuevas certificaciones de profesionalidad para que los trabajadores adscritos al Servicio en el momento de la publicación en el BORM del presente Convenio Colectivo les afecten en el desarrollo de su actividad habitual será progresiva, con el fin de que puedan participaren los cursos formativos necesarios para poder acceder a esta clasificación profesional; colaborando activamente las empresas los sindicatos y la administración autonómica.

La Comisión Paritaria potenciará la formación profesional tomando como base el contenido en el II Pacto para la Estabilidad en el Empleo suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las fuerzas sindicales y empresariales, en especial en lo referido en el Capítulo I, Artículo 3, de dicho pacto.

Capítulo XIV.- Jornada, cuadrante, horario, compensación festivos y vacaciones

Artículo 63.- Generalidades del tiempo de trabajo.

- La prevención y extinción de incendios forestales se desarrollará durante los doce meses del año.
- En el periodo de peligro alto, se reducirán los trabajos silvícolas, planificándose la jornada laboral con otras actividades, formativas, de preparación física, vigilancia, mantenimiento de infraestructuras, etc.

- En los periodos en los que se realicen trabajos preventivos, la tarde de los sábados y los domingos no se desarrollarán tareas que contemplen el uso de maquinaria como actividad principal, excepto situaciones de emergencia, pudiendo ser la actividad principal para la tarde de los sábados y los domingos, la formación, la vigilancia, la preparación física, la limpieza de la base, el mantenimiento de vehículos o las prácticas establecidas en los protocolos de actuación, a criterio de la Administración Gestora del Servicio.

- No se realizarán trabajos a destajo.

- No se podrá obligar a los trabajadores que realicen trabajos a la intemperie, por las propias características de su labor, a llevar a cabo sus tareas, cuando la situación climatológica sea muy adversa por lluvia intensa, frío intenso, nieve, fuertes rachas viento o tormentas con fuerte aparato eléctrico o que las condiciones del terreno supongan un excesivo riesgo por su penosidad apreciable por el propio trabajador. Apreciada la concurrencia de dichas circunstancias extremas de tipo climatológico o de penosidad del terreno por el Jefe de Equipo o Capataz Jefe de la Brigada Helitransportada y comunicadas las mismas al Coordinador de Equipos que ese día lleva la zona, este último podrá ordenar la retirada de la unidad a su base o el traslado a otra zona de trabajo donde las condiciones sean favorables para realizar las tareas previstas, informando de forma previa de tales circunstancias al Centro de Coordinación Forestal y tras recibir la aprobación del Jefe de Sala de dicho centro en ese momento; quedando los trabajadores a disposición del Servicio en su base principal o secundaria si no se produce el traslado a otra zona de actuación, no entendiéndose por "base principal o secundaria":

- Ni los vehículos del Servicio.

- Ni las instalaciones o construcciones de fortuna que no sean las establecidas como base por la Empresa.

- Las medidas contenidas en este artículo no se aplicarán en caso intervención en incendio forestal.

- El tiempo para el almuerzo y la comida estarán incluidos dentro del cómputo de la jornada.

Artículo 64.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral semanal será de treinta y siete horas y media equivalente a mil setecientos veinticinco (1.725) horas en cómputo anual (los años bisiestos se incrementará en siete horas treinta minutos la jornada anual) de trabajo efectivo de lunes a domingo, con un promedio de hasta ocho semanas según cuadrantes de trabajo; en caso de superarse dicha jornada anual se computarán como horas extras.

En el cómputo anual de horas, no están descontados los días de asuntos propios, que fija este convenio para cada trabajador

En el caso de que la contratación sea inferior a un año, la jornada total de trabajo será la parte proporcional aplicada al periodo contratado, dentro del año

Ningún trabajador realizará trabajos de extinción de incendios durante más de doce horas continuadas, contabilizadas desde que se incorpore al lugar del incendio.

Se fija un descanso mínimo de doce horas continuadas entre jornadas

La jornada de trabajo en el Servicio se iniciará y terminará en los siguientes puntos:

- Las brigadas forestales: en el punto de encuentro o de concentración ordinario establecido para cada unidad. En caso de cambio, se comunicará a la representación de los trabajadores, para negociar las condiciones de implantación si dicha medida supusiera un notable perjuicio económico a los trabajadores.
- Las brigadas helitransportadas en la base de esta.
- La vigilancia forestal: en el emplazamiento del Puesto de Vigilancia o en el comienzo de la ruta a vigilar.
- El resto del personal del Servicio que no realice tareas que impliquen el necesario desplazamiento al puesto de trabajo, la jornada se iniciará y finalizará en su lugar habitual de trabajo.

La empresa dotará al personal, que sea preciso tener localizado para su incorporación al trabajo, de los medios de comunicación apropiados (teléfono móvil). La localización se podrá llevar a cabo, a través del teléfono móvil facilitado por la empresa, o a través del teléfono móvil particular que disponga el trabajador (previa autorización del mismo) siempre y cuando disponga de la necesaria cobertura de red.

Artículo 65.- Cuadrantes / periodos de trabajo/ horarios.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a realizar un cuadrante anual, que deberá ser facilitado a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que deba entrar en vigor (primero de enero), en donde figuren los días de trabajo asignado a cada trabajador en función de su posición en el cuadrante de la unidad donde esté encuadrado.

El cuadrante podrá ser modificado de forma excepcional, en caso de cambio de la organización del Servicio, y previo aviso nunca inferior a siete días naturales a la representación de los trabajadores.

El horario podrá ser modificado de forma excepcional, en caso de cambio de la organización del Servicio, y el previo aviso, nunca inferior a tres días naturales a la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de su posible modificación unilateral por causa de emergencia a requerimiento en la Administración por causas justificadas como pueden ser operativos especiales o excepcionales, sucesos y otros supuestos diferentes a la actividad principal del servicio y que constituyen su actividad ordinaria.

Período de peligro alto.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de junio al 30 de septiembre).
- Se establece un descanso de 48 horas continuadas para las Brigadas, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo.

Período de peligro medio.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de abril al 31 de mayo y desde el 1 de octubre hasta el 31 de octubre).

- Se establece un descanso de 48 horas continuadas, para las Brigadas, acorde a los cuadrantes que se especifican en el Anexo.

Período de peligro bajo.

- A efectos exclusivamente laborales, comprende el periodo temporal, así definido por el PLAN INFOMUR para esa campaña en concreto (como norma habitual se desarrolla desde el 1 de noviembre hasta el 31 de marzo del año siguiente).

- Se establece un descanso de 72 horas continuadas, para las Brigadas, acorde a los cuadrantes, que se especifican en el Anexo.

Artículo 66.- Compensación por festivo trabajado

1) El trabajador afectado por el presente Convenio disfrutará los días festivos, especificados en el calendario laboral que anualmente se publica en el BORM o los compensará previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para la determinación de su fecha efectiva de disfrute cuando el festivo coincida con día en que al trabajador por cuadrante le corresponda trabajar con la salvedad de lo especificado en el punto 3.º de este acuerdo.

2) La compensación será a elección del trabajador de un día libre por día festivo trabajado.

3) La solicitud de compensación de día festivo trabajado se tendrá que hacer por escrito a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación. Los festivos locales son los correspondientes al municipio de la Región de Murcia donde tienen su residencia habitual el trabajador

4) No obstante, dadas las peculiares condiciones de la actividad desarrollada por las empresas no podrán disfrutar de esa compensación el mismo día más de dos trabajadores de la misma unidad para las Brigadas Forestales y Brigadas Helitransportadas u homólogos como norma general.

En el caso de los trabajadores adscritos a las Brigadas Forestales de Intervención Rápida; Auxiliar; Centro de Comunicaciones y Planificación, no podrán disfrutar de esa compensación el mismo día más de un trabajador de la misma unidad, como norma general.

5) En el caso de que dos trabajadores pertenecientes a la misma unidad; uno de ellos solicite un día concreto para la compensación de festivo trabajado, si coincide con otro trabajador que haya efectuado una solicitud previa por asuntos propios primará esta solicitud antes que la compensación del día festivo, debiendo cambiar el día de disfrute a otra fecha.

6) En el caso que el día de compensación por festivo trabajado solicitado por el trabajador no lo pueda disfrutar por llamamiento al trabajo por situación de emergencia lo podrá disfrutar, cuando haya desaparecido la causa impeditiva fijando el trabajador nueva fecha de disfrute.

7) En el caso de que el día de compensación por festivo solicitado por el trabajador coincida con que se encuentra prestando servicio, en extensión de su jornada laboral habitual por incendio forestal u otra emergencia declarada, este tendrá derecho a percibir dichas horas como horas extras y al disfrute, en otro día, del día de compensación, cuando haya desaparecido la causa impeditiva fijando el trabajador nueva fecha de disfrute.

8) Si por motivos de cuadrantes de trabajo para dar la cobertura necesaria del Servicio no se pudieran compensar los festivos de la manera descrita anteriormente y previa justificación por la empresa suficientemente razonada y comunicada a la mayor brevedad posible al trabajador y a los representantes de los trabajadores, el disfrute de día festivo se acumulará para su disfrute de forma continuada antes o después de su periodo vacacional fijado por la empresa no pudiendo coincidir con los días de libranza.

9) Si por motivos excepcionales marcados por la duración de las campañas que integran el Servicio y los cuadrantes de trabajo para dar la cobertura necesaria del Servicio, no se pudiera compensar uno o varios festivos de la manera descrita anteriormente, dentro de un periodo anual, el trabajador tendrá derecho a fijar el disfrute del día festivo trabajado en la siguiente campaña o periodo de trabajo, pero sin transcurrir más allá de noventa días una vez comenzada la siguiente campaña.

10) Coincidiendo con la publicación del cuadrante anual, se hará la distribución de festivos en que cada unidad estará de guardia, sin perjuicio de su posible cambio por causas justificadas como pueden ser intervenciones en incendios forestales u otras emergencias en las que intervenga el servicio.

11) Para los supuestos previstos anteriormente en los que se limita el número de trabajadores que pueden coincidir en el mismo día para la compensación del festivo, la empresa podrá ampliar dichos límites, siempre y cuando le sea operativamente posible.

12) Los festivos que por calendario oficial sean desplazados de domingo a otro día diferente, la representación de los trabajadores comunicará a la empresa, en la negociación del calendario de festivos si mantiene el disfrute el día señalado en el calendario laboral o por el contrario el domingo desplazado.

13) En el caso que se fije en el calendario laboral, un "festivo recuperable", se disfrutará dicho festivo de forma ordinaria; sin perjuicio de que el trabajador comunicará a la empresa el día en que devolverá la jornada festiva recuperable disfrutada.

14) Las unidades que habitualmente realizan su jornada de trabajo de lunes a viernes, el calendario laboral fijado para dichas unidades será el publicado en el BORM.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos específicos existentes o que puedan existir en las empresas que concreten o mejoren lo aquí establecido.

Artículo 67.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de treinta y un (31) días naturales al año, retribuidas, no sustituible por compensación económica, o la parte proporcional en caso de ser inferior el periodo de contratación, dentro del año en el que genera el derecho a las mismas.

Planificación de Vacaciones

1. Debido a la actividad realizada y que en el periodo estival coincide con la época de mayor peligro de incendios forestales, las vacaciones de todos los trabajadores del Servicio se disfrutaran en el siguiente periodo temporal; desde el día 16 de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y hasta el día 14 de mayo.

2. El disfrute de las vacaciones será obligatorio y se fraccionará en dos periodos ininterrumpidos o completos, uno de 16 días que fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y otro de 15 días que fijará libremente el trabajador.

3. El disfrute del periodo de vacaciones determinado por la empresa se realizará por unidades completas, con alternancia anual del periodo fijado entre las diferentes brigadas para evitar que se repita periodo de disfrute en años sucesivos.

4. El periodo de disfrute determinado por el trabajador será dentro del periodo establecido en el párrafo primero y no podrá coincidir más de un trabajador de los asignados a la misma unidad o brigada.

5. En el mes de octubre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores elaboraran el calendario de vacaciones, tanto del periodo fijado por la empresa, como del elegido por los trabajadores del Servicio, informando del cuadrante definitivo de vacaciones de aplicación para el siguiente año.

6. Los trabajadores, previa comunicación por escrito a la empresa con un mínimo de quince días naturales de antelación, mediante acuerdo con otro trabajador perteneciente a su misma unidad o brigada; podrán cambiar el periodo de disfrute de vacaciones que les hubiera correspondido.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el punto 5 anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo XV.- Concepto y estructura de las percepciones económicas

Artículo 68.- Régimen retributivo.

El sistema retributivo de los trabajadores es el recogido en la tabla salarial que figura como ANEXO SALARIAL del presente Convenio Colectivo, en función de cada una de las categorías y sus cometidos profesionales. Las percepciones económicas previstas por el presente Convenio se integran por los siguientes conceptos

Artículo 69.- Salario base.

Por este concepto la empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXA.

Artículo 70.- Complemento profesional del servicio.

Dadas las especiales características que conlleva la prestación del Servicio se establece un Complemento Profesional de Servicio (CPS) para cada categoría en la tabla salarial ANEXA que retribuye las siguientes situaciones o conceptos que concurren en las diversas categorías profesionales recogidas en la tabla salarial:

a) Peligrosidad, penosidad y toxicidad: Por las especiales condiciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad que conlleva el puesto de trabajo.

b) Disponibilidad: Para compensar que, una vez declarada una situación de emergencia durante el desarrollo de la jornada laboral ordinaria, el trabajador debe continuar prestando sus servicios hasta la finalización de esta, siempre que persista la citada situación de emergencia.

c) Trabajo en festivo: Para compensar la actividad continuada del SERVICIO, dado que el personal afectado por el presente Convenio debe realizar su jornada de trabajo todos los días, incluidos los fijados como fiestas nacionales, autonómicas o locales, conforme al cuadrante de turnos preestablecido, sin que dicha circunstancia suponga variación alguna en el cómputo global de la jornada anual.

d) Transporte. Para compensar a sus trabajadores los gastos de desplazamiento al centro de trabajo que han de efectuar como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral.

e) Jornada continuada. Para compensar a los trabajadores que realicen jornadas continuadas los gastos de manutención que han de efectuar como consecuencia de su sistema de prestación laboral.

f) Coordinación de Medios Aéreos. Para compensar las actuaciones de control, supervisión y coordinación de medios aéreos en el desarrollo de las tareas de extinción de incendios.

g) Prima de productividad. Se refiere al complemento percibido en función del nivel ostentado por el personal adscrito a la Brigada Helitransportada del Servicio Territorial de Protección Civil (Base Aérea Méndez Parada) previsto en el artículo 21 del Convenio Colectivo de franja.

Artículo 71.- Complemento de localización.

El complemento de localización se establece en la tabla salarial ANEXA con el fin de retribuir a los trabajadores de las categorías profesionales a los que producida una situación de emergencia o incendio y estando el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y disponible para su incorporación inmediata a su unidad, en un plazo máximo de treinta minutos (30) desde que se le localice, salvo causa justificada, siempre que no esté en sus días de descanso establecidos.

Si el trabajador no pudiera ser localizado por la empresa en caso de emergencia, dicho complemento se reducirá en un 25% por cada falta de localización que se produzca mensualmente.

Con el fin de garantizar la localización del personal, la Empresa podrá determinar en cada caso el sistema de comunicación que considere oportuno, estando obligado el trabajador a su uso en los términos que se establezcan, debiendo la empresa garantizar la efectividad de dicha localización.

El importe económico de este complemento ha sido cuantificado en once meses de trabajo, excluyendo el periodo vacacional y prorrateado en doce mensualidades, por lo que también se abonará durante el periodo vacacional a los trabajadores, aunque no presten servicio

Artículo. 72.- Plus de vuelo.

El complemento de plus de vuelo se establece en la tabla salarial ANEXA con el fin de retribuir a los trabajadores de aquellas categorías profesionales que utilizado en el desarrollo de su trabajo medio de transporte aéreo (helicóptero).

El importe económico de este plus ha sido cuantificado en once meses de trabajo, excluyendo el periodo vacacional y prorrateado en doce mensualidades, por lo que también se abonará durante el periodo vacacional a los trabajadores, aunque no realicen vuelos.

Artículo 73.- Complemento de cualificación profesional (bombero forestal).

Todos los trabajadores del servicio que acrediten documentalmente ante la empresa estar en posesión de la cualificación profesional correspondiente al certificado de profesionalidad de "operaciones de vigilancia y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural" SEA 595_2 creado por el R.D. 1031/2011, percibirán a partir del mes siguiente como derecho consolidado, la cantidad establecida en la tabla salarial correspondiente al año en curso, bajo la denominación de complemento de cualificación profesional (Bombero Forestal).

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio formen parte de las plantillas de las empresas, y que acrediten haber cursado la formación correspondiente para la obtención de la cualificación profesional arriba indicada, y no la hayan obtenido o finalizado por circunstancias ajenas a su voluntad, debidamente acreditadas ante la Empresa, tendrán derecho a percibir el complemento indicado en el apartado anterior, una vez que se implante (tabla salarial del tercer año), por un periodo máximo de dos años, si transcurre dicho periodo provisional de devengo y no obtiene la cualificación profesional, se suprimirá el pago del mismo (por no tener carácter consolidable), hasta que obtenga la cualificación.

Artículo 74.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cada año dos pagas extraordinarias de devengo anual, y su cuantía es la que, para cada categoría, se establece en la tabla salarial anual de aplicación que se incorporan como anexos, que se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre o su parte proporcional en el caso de que no trabajen todo el año.

Las pagas extraordinarias están integradas de salario base, más complemento profesional del servicio y el complemento de cualificación profesional (bombero forestal).

Artículo 75.- Horas extraordinarias.

Los trabajadores que realicen un trabajo extraordinario por razones de servicio, que será obligatorio por motivo de incendios o de emergencia tendrán derecho a percibir, por cada hora extraordinaria prestada, la retribución fijada en la tabla salarial Anexa del presente Convenio colectivo.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que sobrepase la jornada laboral diaria ordinaria.

No obstante, la Empresa podrá compensar las horas extraordinarias con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme al importe arriba indicado, salvo que de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se compensen por horas/días libres a razón de 1'75 horas libres por cada hora extra realizada.

Artículo 76.- Desplazamientos y kilometraje.

En los supuestos de desplazamientos fuera del lugar habitual de trabajo o de la unidad en la que se prestan los servicios, la Empresa proporcionará los medios de transporte necesarios, así como la manutención y alojamiento, si dicho desplazamiento conllevase la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.

En los supuestos de desplazamientos fuera del ámbito de la Región de Murcia para la prestación de servicios de carácter especial donde sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual percibirá en concepto de pernocta la cantidad de 40 €.

A los trabajadores con categoría de vigilantes se les establece un plus de kilometraje a contar, desde el inicio de pista forestal hasta la garita (ida y vuelta) estando fijadas las distancias en el Anexo de Garitas de Vigilancia existentes en la Región de Murcia, donde especifica el número de kilómetros de ida y vuelta que se retribuyen con el citado plus de kilometraje.

Artículo 77.- Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente mediante transferencia en la cuenta bancaria designada por el trabajador al efecto.

La Empresa abonará, a petición del trabajador que lo solicite, en concepto de anticipo del salario a percibir, hasta el 100% del salario devengado en el mes.

Artículo 78.- Tablas salariales

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la retribución salarial para los cinco años, que se computarán de fecha a fecha son los reflejados en las cinco tablas salariales que se incorporan al presente texto como ANEXOS N.º 3, 4, 5, 6 y 7

La primera tabla salarial y sucesivas de vigencia anual, se aplicará, a partir del mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicha retribución.

Artículo 79.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Disposición transitoria única

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, el contenido normativo del presente Convenio se aplicará a las Empresas encuadradas dentro de su ámbito funcional, a partir de la publicación del texto en el BORM.

No obstante las partes negociadoras acuerdan y pactan expresamente, que en lo referente a la aplicación del Capítulo II donde se contempla una nueva estructura de Clasificación Profesional (Grupos y Categorías/Puestos de Trabajo) y la aplicación del Capítulo XV donde se recogen los diferentes conceptos y nueva estructura de las percepciones económicas, así como las tablas salariales anuales recogidas en los anexos citados, en el artículo 78 del presente Convenio, no se aplicarán por las empresas, hasta el mes en que se produzca la adjudicación definitiva del nuevo Servicio por parte de la Administración, donde se contempla la dotación presupuestaria necesaria para la aplicación efectiva de dicho capítulos, cuyo cumplimiento inicial verificará la Comisión Paritaria.

Hasta tanto llegue ese momento; las empresas incluidas dentro del ámbito del presente Convenio se seguirán rigiendo en ambas materias (clasificación profesional y retribución salarial y estructura) por sus respectivos convenios o pactos por el que se han venido rigiendo hasta el momento presente, con plenos efectos normativos de forma temporal.

Disposición adicional primera

Se constituirá una comisión integrada de forma paritaria con el objeto de elaborar un estudio para la posible implantación y regulación de la segunda actividad para aquellos trabajadores que por motivos de edad, salud o incapacidad no puedan seguir desempeñando su trabajo en el Servicio, en atención sobre todo al esfuerzo y preparación física que deben tener con el fin de evitar riesgos personales.

Disposición adicional segunda

Para la cobertura de vacantes y cualquier otro derecho derivado del presente convenio o de la aplicación de las normas laborales, la antigüedad a computar será la correspondiente a la fecha de incorporación al Servicio.

Disposición adicional tercera

Con relación a la antigüedad, el presente convenio establece un periodo transitorio, hasta su establecimiento definitivo en el siguiente convenio colectivo, que suceda a este, de acuerdo con las siguientes especificidades:

Como condición más beneficiosa y derecho adquirido ad personam, todos los trabajadores, que a la fecha de aplicación del nuevo sistema retributivo previsto en la Disposición Transitoria Única y en el artículo 78 de este Convenio, vinieran percibiendo dicho concepto retributivo en aplicación de sus convenios colectivos de procedencia, mantendrán la percepción del importe consolidado correspondiente a dicho complemento.

En el próximo Convenio Colectivo, las partes negociadoras acordarán el establecimiento de un complemento retributivo por antigüedad, que consistirá en una cantidad fija por cada trienio que se perfecciones.

El periodo de tiempo transcurrido durante la vigencia de la nueva estructura retributiva que se pacta en el presente Convenio Colectivo, sumado al que se encuentre en fase de adquisición y consolidación hasta ese momento, se computará a efectos de atribuir a cada persona trabajadora, en el siguiente Convenio Colectivo, los trienios que haya devengado con este nuevo sistema.

Anexo 1. - Prueba de aptitud física.

La prueba de aptitud física para personal de nueva incorporación al servicio, con independencia del puesto al que opte será el Pack Test.

En el caso de personal ya adscrito al servicio, bien se trate de personal fijo o interino, que por alguna de las circunstancias previstas en el convenio debiera realizar la prueba de aptitud, las exigencias serán:

- Realización del Pack test para ocupar puestos en unidades helitransportadas o de brigada de refuerzo.
- Realización del Field test para ocupar puestos en unidades terrestre

Las características de las distintas pruebas vienen reflejadas en la siguiente tabla:

TIPO DE PRUEBA	SEXO	DISTANCIA	PESO MOCHILA	TIEMPO MÁXIMO
FIELD TEST	HOMBRE	3200 metros	11 kg	30 minutos
	MUJER	2800 metros	9 kg	30 minutos
PACK TEST	HOMBRE	4800 metros	20 kg	45 minutos
	MUJER	4000 metros	17 kg	45 minutos

Modo de realización de la prueba:

1. Las diferentes distancias que recorrer se realizarán sobre un circuito esencialmente llano, en una instalación deportiva a cubierto de las inclemencias del tiempo (lluvia, calor o frío excesivo, etc.) y en las cuales se pueda determinar con exactitud las distancias.

2. La mochila deberá de permitir la adaptación a la espalda, facilitando una correcta distribución del peso y volumen sobre hombros, espalda y cadera, con diferentes sistemas de regulación para que el usuario ajuste la mochila a sus características anatómicas. Es muy importante que los sistemas sean tan sencillos como efectivos, al mismo tiempo que permitan su ajuste a las características físicas específicas de hombres y mujeres.

3. El día de realización de la prueba, todos los trabajadores convocados deben de ser informados sobre las características del circuito, modo de realización, seguridad y otras informaciones específicas.

4. Durante la realización de la prueba y al objeto de supervisar su correcta preparación, ejecución y medida de tiempos, asistirán dos representantes de los trabajadores a los que se dotará de los medios materiales necesarios para realizar su cometido.



**Anexo 2. -Tabla de distancias en kilómetros por pista forestal del
Servicio Vigilancia Forestal (VIFOR).**

GARITA	KILÓMETROS DE IDA Y VUELTA POR PISTA FORESTAL
CALASPARRA	14,6
CIEZA	2,5
EL ALMIREZ	9,0
EL CERRILLAR	11,2
EL NEVAZO	19,5
EL TURULLÓN	20,9
LA CASTELLANA	20,0
LA PILA	22,9
LA ROGATIVA	8,0
LA SELVA	21,6
LA SERRATA	4,5
LOS ALGARROBOS	13,9
LOS CUADROS	3,1
LOS GAVILANES	10,3
MAZARRÓN	8,6
MORATALLA	12,6
PLIEGO	3,9
RICOTE	15,0
SALINAS	10,0
SANTA ANA	19,0

ANEXO 3

Año 1º

PUESTO DE TRABAJO	SBA	CP	BF	Δ SBA_T
Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.	23.889,79 €			25.689,79 €
Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.	20.503,41 €			22.303,41 €
Conductor Operador de Autobomba/Motobomba	20.368,40 €			22.168,40 €
Especialista de Prevención y Extinción Terrestre	19.715,77 €			21.515,77 €
Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada.	21.392,49 €			23.742,65 €
Especialista de Brigada Helitransportada.	20.307,16 €			22.657,33 €
Técnico Responsable de Recursos.	25.006,58 €			26.590,45 €
Operador de Mantenimiento.	21.439,11 €			22.501,11 €
Operador de Comunicaciones.	18.319,78 €			19.381,78 €
Auxiliar de Apoyo.	17.212,47 €			17.929,65 €
Ingeniero Jefe Coordinador General.	31.127,19 €			32.927,19 €
Ingeniero de Operaciones.	29.979,57 €			31.779,57 €
Técnico Responsable de Área.	28.831,96 €			30.631,96 €
Técnico de Operaciones.	26.314,47 €			28.114,47 €
Técnico de Planificación y/o Formación	24.790,45 €			26.590,45 €
Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad	26.314,47 €			28.114,47 €
Vigilante	17.516,78 €			18.578,78 €
Especialista con movilidad geográfica	20.801,08 €			22.601,08 €

Mensual	Año 1º
Plus de Vuelo Capataz BRIHELI	50,01 €
Plus de Vuelo Esp. BRIHELI	50,01 €
Complemento de Localización Brigada	163,64 €
Complemento de Localización VIFOR	96,55 €
Complemento de Localización Operador	96,55 €

Concepto	Año 1º
Importe km	0,30 €
Importe Media Dieta	11,93 €
Importe Dieta Completa	48,28 €
Pernocta otra Comunidad Autónoma	40,00 €
Importe Hora Extra	15,00 €

ANEXO 4 Año 2º

PUESTO DE TRABAJO	SBA	CP	BF	Δ SBA_T
Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.	23.889,79 €	441,34 €		26.231,14 €
Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.	20.503,41 €	418,13 €		22.821,54 €
Conductor Operador de Autobomba/Motobomba	20.368,40 €	417,21 €		22.685,61 €
Especialista de Prevención y Extinción Terrestre	19.715,77 €	412,77 €		22.028,54 €
Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada.	21.392,49 €	510,50 €		24.353,15 €
Especialista de Brigada Helitransportada.	20.307,16 €	503,07 €		23.260,39 €
Técnico Responsable de Recursos.	25.006,58 €	499,01 €		27.405,59 €
Operador de Mantenimiento.	21.439,11 €	309,09 €		22.869,20 €
Operador de Comunicaciones.	18.319,78 €	287,73 €		19.728,51 €
Auxiliar de Apoyo.	17.212,47 €			17.929,65 €
Ingeniero Jefe Coordinador General.	31.127,19 €	499,01 €		33.526,20 €
Ingeniero de Operaciones.	29.979,57 €	499,01 €		32.378,58 €
Técnico Responsable de Área.	28.831,96 €	499,01 €		31.230,97 €
Técnico de Operaciones.	26.314,47 €	499,01 €		28.713,48 €
Técnico de Planificación y/o Formación	24.790,45 €	499,01 €		27.189,46 €
Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad	26.314,47 €	499,01 €		28.713,48 €
Vigilante	17.516,78 €	282,23 €		18.920,01 €
Especialista con movilidad geográfica	20.801,08 €	420,16 €		23.121,24 €

Mensual	Año 2º
Plus de Vuelo Capataz BRIHELI	50,01 €
Plus de Vuelo Esp. BRIHELI	50,01 €
Complemento de Localización Brigada	172,73 €
Complemento de Localización VIFOR	101,91 €
Complemento de Localización Operador	101,91 €

Concepto	Año 2º
Importe km	0,30 €
Importe Media Dieta	12,00 €
Importe Dieta Completa	48,28 €
Pernocta otra Comunidad Autónoma	40,00 €
Importe Hora Extra	15,00 €

ANEXO 5

Año 3º

PUESTO DE TRABAJO	SBA	CP	BF	Δ SBA_T
Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.	23.889,79 €	441,34 €	441,34 €	26.722,48 €
Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.	20.503,41 €	418,13 €	418,13 €	23.289,66 €
Conductor Operador de Autobomba/Motobomba	20.368,40 €	417,21 €	417,21 €	23.152,82 €
Especialista de Prevención y Extinción Terrestre	19.715,77 €	412,77 €	412,77 €	22.491,31 €
Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada.	21.392,49 €	510,50 €	510,50 €	24.913,65 €
Especialista de Brigada Helitransportada.	20.307,16 €	503,07 €	503,07 €	23.813,46 €
Técnico Responsable de Recursos.	25.006,58 €	499,01 €	479,01 €	27.934,61 €
Operador de Mantenimiento.	21.439,11 €	309,09 €	309,09 €	23.207,79 €
Operador de Comunicaciones.	18.319,78 €	287,73 €	287,73 €	20.045,75 €
Auxiliar de Apoyo.	17.212,47 €			17.929,65 €
Ingeniero Jefe Coordinador General.	31.127,19 €	499,01 €	499,01 €	34.075,21 €
Ingeniero de Operaciones.	29.979,57 €	499,01 €	499,01 €	32.927,60 €
Técnico Responsable de Área.	28.831,96 €	499,01 €	499,01 €	31.779,98 €
Técnico de Operaciones.	26.314,47 €	499,01 €	499,01 €	29.262,50 €
Técnico de Planificación y/o Formación	24.790,45 €	499,01 €	499,01 €	27.738,48 €
Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad	26.314,47 €	499,01 €	499,01 €	29.262,50 €
Vigilante	17.516,78 €	282,23 €	282,23 €	19.231,73 €
Especialista con movilidad geográfica	20.801,08 €	420,16 €	420,16 €	23.591,41 €

Mensual	Año 3º
Plus de Vuelo Capataz BRIHELI	50,01 €
Plus de Vuelo Esp. BRIHELI	50,01 €
Complemento de Localización Brigada	177,27 €
Complemento de Localización VIFOR	104,59 €
Complemento de Localización Operador	104,59 €

Concepto	Año 3º
Importe km	0,30 €
Importe Media Dieta	12,00 €
Importe Dieta Completa	48,28 €
Pernocta otra Comunidad Autónoma	40,00 €
Importe Hora Extra	15,00 €

ANEXO 6

Año 4º

PUESTO DE TRABAJO	SBA	CP	BF	Δ SBA_T
Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.	23.889,79 €	441,34 €	529,61 €	26.860,74 €
Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.	20.503,41 €	418,13 €	501,75 €	23.423,29 €
Conductor Operador de Autobomba/Motobomba	20.368,40 €	417,21 €	500,65 €	23.286,26 €
Especialista de Prevención y Extinción Terrestre	19.715,77 €	412,77 €	495,33 €	22.623,87 €
Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada.	21.392,49 €	510,50 €	612,60 €	25.065,70 €
Especialista de Brigada Helitransportada.	20.307,16 €	503,07 €	603,68 €	23.964,02 €
Técnico Responsable de Recursos.	25.006,58 €	499,01 €	663,69 €	28.169,28 €
Operador de Mantenimiento.	21.439,11 €	309,09 €	370,91 €	23.299,11 €
Operador de Comunicaciones.	18.319,78 €	287,73 €	345,28 €	20.132,79 €
Auxiliar de Apoyo.	17.212,47 €			17.929,65 €
Ingeniero Jefe Coordinador General.	31.127,19 €	499,01 €	663,69 €	34.289,89 €
Ingeniero de Operaciones.	29.979,57 €	499,01 €	663,69 €	33.142,27 €
Técnico Responsable de Área.	28.831,96 €	499,01 €	663,69 €	31.994,66 €
Técnico de Operaciones.	26.314,47 €	499,01 €	663,69 €	29.477,17 €
Técnico de Planificación y/o Formación	24.790,45 €	499,01 €	663,69 €	27.953,15 €
Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad	26.314,47 €	499,01 €	663,69 €	29.477,17 €
Vigilante	17.516,78 €	282,23 €	338,67 €	19.317,68 €
Especialista con movilidad geográfica	20.801,08 €	420,16 €	504,20 €	23.725,44 €

Mensual	Año 4º
Plus de Vuelo Capataz BRIHELI	50,01 €
Plus de Vuelo Esp. BRIHELI	50,01 €
Complemento de Localización Brigada	181,82 €
Complemento de Localización VIFOR	107,27 €
Complemento de Localización Operador	107,27 €

Concepto	Año 4º
Importe km	0,30 €
Importe Media Dieta	12,00 €
Importe Dieta Completa	48,28 €
Pernocta otra Comunidad Autónoma	40,00 €
Importe Hora Extra	16,00 €

ANEXO 7

Año 5º

PUESTO DE TRABAJO	SBA	CP	BF	Δ SBA_T
Coordinador de equipos de Prevención y Extinción.	23.889,79 €	441,34 €	1.838,92 €	28.270,05 €
Jefe de Equipo de Prevención y Extinción Terrestre.	20.503,41 €	418,13 €	1.742,19 €	24.763,73 €
Conductor Operador de Autobomba/Motobomba	20.368,40 €	417,21 €	1.738,37 €	24.623,98 €
Especialista de Prevención y Extinción Terrestre	19.715,77 €	412,77 €	1.719,89 €	23.948,43 €
Capataz-Jefe de Equipo de 1ª de Brigada Helitransportada.	21.392,49 €	510,50 €	2.127,08 €	26.680,23 €
Especialista de Brigada Helitransportada.	20.307,16 €	503,07 €	2.096,11 €	25.556,50 €
Técnico Responsable de Recursos.	25.006,58 €	499,01 €	1.995,89 €	29.601,48 €
Operador de Mantenimiento.	21.439,11 €	309,09 €	1.287,87 €	24.275,07 €
Operador de Comunicaciones.	18.319,78 €	287,73 €	1.198,88 €	21.045,40 €
Auxiliar de Apoyo.	17.212,47 €			17.929,65 €
Ingeniero Jefe Coordinador General.	31.127,19 €	499,01 €	2.256,54 €	35.982,74 €
Ingeniero de Operaciones.	29.979,57 €	499,01 €	2.256,54 €	34.835,12 €
Técnico Responsable de Área.	28.831,96 €	499,01 €	2.256,54 €	33.687,51 €
Técnico de Operaciones.	26.314,47 €	499,01 €	2.256,54 €	31.170,02 €
Técnico de Planificación y/o Formación	24.790,45 €	499,01 €	2.256,54 €	29.646,00 €
Técnico de Prevención. Oficial de Seguridad	26.314,47 €	499,01 €	2.256,54 €	31.170,02 €
Vigilante	17.516,78 €	282,23 €	1.175,95 €	20.213,95 €
Especialista con movilidad geográfica	20.801,08 €	420,16 €	1.750,68 €	25.071,93 €

Mensual	Año 5º
Plus de Vuelo Capataz BRIHELI	50,01 €
Plus de Vuelo Esp. BRIHELI	50,01 €
Complemento de Localización Brigada	190,91 €
Complemento de Localización VIFOR	112,64 €
Complemento de Localización Operador	112,64 €

Concepto	Año 5º
Importe km	0,30 €
Importe Media Dieta	12,00 €
Importe Dieta Completa	48,28 €
Pernocta otra Comunidad Autónoma	40,00 €
Importe Hora Extra	17,00 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

3240 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 de la Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0016/2022; denominado Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, Etc.); código de convenio n.º 30000955011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 15/12/2021 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, 7 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022, BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**Convenio colectivo de trabajo para las actividades de Carpintería
Ebanistería Tapicería y varios de la Región de Murcia**

Capítulo primero

PARTES FIRMANTES, LEGITIMACIÓN, EFICACIA Y COMPLEMENTARIEDAD.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Artículo 3.- Principio de complementariedad.

Artículo 4.- Principio de seguridad.

Capítulo segundo

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 5.- Ámbito funcional.

Artículo 6.- Ámbito personal.

Artículo 7.- Ámbito territorial.

Artículo 8.- Ámbito temporal.

Capítulo tercero

VINCULACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 10.- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Capítulo cuarto

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 12.- Comisión paritaria.

Artículo 13.- Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Capítulo quinto

FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO

Artículo 14.- Forma de contrato.

Artículo 15.- Condiciones generales de ingreso.

Artículo 16.- Pruebas De Aptitud.

Artículo 17.- Contrato fijo de plantilla.

Artículo 18.- Período de prueba.

Artículo 19.- Contratos formativos.

Artículo 20.- Jubilación parcial.

Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 22.- Empresas de trabajo temporal.

Artículo 23.- Trabajo a domicilio.

Artículo 24.- Preavisos y ceses.

Artículo 25.- Prohibición de trabajos de la misma actividad.

Capítulo sexto

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 26.- Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

Artículo 27.- Clasificación profesional.

Artículo 28.- Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Artículo 29.- Desplazamientos.

Artículo 30.- Traslado individual.

Artículo 31.- Traslados de centro de trabajo.

Capítulo séptimo

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32.- Jornada.

Artículo 33.- Distribución de la jornada.

Capítulo octavo

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 34.- Salarios.

Artículo 35.- Complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37.- Pago del salario.

Artículo 38.- Finiquitos.

Artículo 39.- Vacaciones.

Artículo 40.- Complemento IT.

Artículo 41.- Plus gastos locomoción.

Artículo 42.- Plus de asistencia.

Artículo 43.- Dietas.

Artículo 44.- Horas extraordinarias.

Artículo 45.- Productividad.

Capítulo noveno

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 46.- Permisos y licencias.

Artículo 47.- Excedencia forzosa.

Artículo 48.- Excedencia voluntaria.

Artículo 49.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Artículo 50.- Disposiciones comunes para las excedencias.

Artículo 51.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Violencia de género.

Capítulo décimo

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 53.- Faltas y sanciones.

Capítulo undécimo

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 54.- Ropas de trabajo y medios de protección.

Artículo 55.- Vigilancia de la salud.

Artículo 56.- Póliza de seguros.

Capítulo duodécimo

REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 57.- Delegados sindicales.



Artículo 58.- Crédito horario.

Artículo 59.- Asambleas.

Artículo 60.- Tablón de anuncios.

Capítulo decimotercero

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 61.- Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.

Artículo 62.- Legislación aplicable.

Disposiciones adicionales

ANEXOS (I, II, III, IV, V, VI)

Convenio colectivo de trabajo para las actividades de Carpintería Ebanistería Tapicería y varios

Capítulo primero

Partes firmantes, legitimación, eficacia y complementariedad.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del Presente Convenio, de una, UGT-FICA (Federación Industria Construcción y Agro); Hábitat-CC.OO. (Federación del hábitat confederación sindical de comisiones obreras), y FIUSO (Federación de Industrias de la Unión sindical obrera) como representación laboral y de otra, la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (AREMA), como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Artículo 3.- Principio de complementariedad.

De acuerdo con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del presente Convenio Regional respecto del Convenio Colectivo Estatal de la Madera publicado en el BOE.

Artículo 4.- Principio de seguridad.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrá establecer la aplicación de dichos acuerdos.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 5.- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el Anexo II. Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 6.- Ámbito personal.

Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores: técnicos, empleados u operarios de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepto el personal comprendido en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección y consejeros de sociedades en los términos establecidos en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 7.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 8.- Ámbito temporal.

Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Región de Murcia, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2022, para terminar el 31 de diciembre de 2023, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

Capítulo tercero**Vinculación, denuncia y prórroga****Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10.- Procedimiento de denuncia para revisión del convenio.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año. La denuncia del convenio podrá ser efectuada por cualquiera de las partes, comunicándolo a la autoridad laboral competente por escrito y notificándolo separadamente a la otra parte. La comunicación se realizará por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera o por cualquier organización sindical que ostente el mínimo legal de representatividad legal para formar parte de la comisión negociadora. Dicha denuncia debe ser hecha, como mínimo con un mes de antelación a la terminación del convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en sus ámbitos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan lo pactado. Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal. Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente convenio en cómputo anual.

Capítulo cuarto

Comisión Paritaria

Artículo 12.- Comisión Paritaria.

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. Dicha comisión estará compuesta al menos por un miembro de cada una de las centrales sindicales firmantes de este convenio, y por igual número de representantes empresariales. El domicilio a efecto de notificaciones será la sede de AREMA C/Acislo Díaz 5, 4.ª planta 30005 Murcia.

Las partes podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

La Comisión Paritaria del Convenio Regional dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

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).

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

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.

Artículo 13.- Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplique el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET. En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Regional.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio quien remitirá copia del mismo a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio Regional dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria 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).

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Capítulo quinto

Formas y modalidades del contrato

Artículo 14.- Formas de contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Los contratos y en su caso las prórrogas deberán comunicarse a los servicios públicos de empleo, en el plazo de diez días. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 15.- Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 16.- Pruebas de aptitud.

Las empresas, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que van a desempeñar.

Artículo 17.- Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

Artículo 18.- Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

GRUPO I-II:	6 meses.
GRUPO III-IV:	2 meses.
GRUPO IV:	1 mes.
GRUPO VI-VII:	15 días.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba. En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación éstos últimos.

Artículo 19.- Contratos formativos.

1.- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con

discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a un año, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador incluido en su mismo grupo profesional.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder los 6 meses.

2.- El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación

siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario

de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo

35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el establecido en este convenio correspondiente para dicho grupo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20.- Jubilación.

La extinción del contrato de trabajo por cumplir 68 años o más, se producirá siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 21.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta doce meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente Artículo.

4.º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente Artículo.

Artículo 22.- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal y/o outsourcing, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y/ outsourcing y la empresa usuaria y/o receptora del mismo.

Artículo 23.- Trabajo a domicilio.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas informarán a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de los contratos de trabajo a distancia existentes.

Artículo 24.- Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo

ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

GRUPO del I al V: 1 mes.

GRUPO del VI y VIII: 15 días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Artículo 25.- Prohibición de trabajos de la misma actividad.

Al objeto de fomentar el empleo, no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal.

Capítulo sexto

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 26.- Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

Criterios generales: El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por

las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

Técnicos.- Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados.- Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios.- Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que se definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Conocimientos. -Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa/autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

Mando. -Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta: *Capacidad de ordenación de tareas. * Naturaleza del colectivo* Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

Artículo 27.- Clasificación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

Tareas:

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativas a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

Tareas elementales de laboratorio.

Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios Generales

Se incluirán en este grupo profesional los trabajadores que no hayan prestado servicios en el sector con anterioridad. Pudiendo permanecer en el mismo por un periodo máximo de un año. Transcurrido el cual ascenderá automáticamente al grupo VII.

No podrán ser incluidos en el presente grupo aquellos trabajadores que ya hubieran estado en el mismo por un periodo superior a ciento cincuenta días en otra empresa del sector.

En el caso de que el periodo en el que el trabajador haya estado incluido en este grupo sea inferior o igual a ciento cincuenta días, podrá ser adscrito al mismo grupo en otra empresa por el tiempo restante hasta un límite de 12 meses.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o

atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación. Siempre bajo supervisión de un superior. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Se limita igualmente la contratación en este grupo profesional de la siguiente manera:

Empresa de 1 a 10 trabajadores.....un único contrato.

Empresa de más de 10 trabajadores.....como máximo el 10% de la plantilla en el momento de la contratación.

Formación:

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer formación específica.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Para proceder a la adaptación progresiva a los diferentes grupos profesionales, se creará una comisión técnica compuesta paritariamente por los firmantes del presente convenio

Artículo 28.- Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1.º De tres a quince días, tres días laborables.

2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Artículo 30.- Traslado individual.

Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años. El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del ET.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Artículo 31.- Traslados de centro de trabajo.

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

Capítulo séptimo

Tiempo de trabajo

Artículo 32.- Jornada.

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente convenio de 1752 horas.

Se pacta expresamente para el año 2022 el calendario laboral que figura en el Anexo V del presente Convenio Regional, el cual regirá en todo caso en defecto de pacto expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores y/o los delegados de personal, los cuales podrán, por mutuo acuerdo, alterar los días festivos del calendario laboral pactados como compensación del exceso de jornada, respetando siempre la jornada máxima anual.

En el caso de que cualquiera de las fiestas del convenio coincidiera con una fiesta local patronal de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día hábil anterior o posterior.

Artículo 33.- Distribución de la jornada.

La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo realizada de lunes a viernes.

1.-Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el Artículo anterior, 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.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los Artículos 34 y 41 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente Artículo.

2.-Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3.-Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4.- 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

5.- 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 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores

6.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

7.-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.

Capítulo octavo

Conceptos retributivos

Artículo 34.- Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Serán de aplicación en exclusividad durante la vigencia del presente convenio los siguientes conceptos retributivos:

- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias, gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

- Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

a) Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Las partes acuerdan que para el año 2.022 las tablas salariales serán las determinadas en el Anexo V del presente convenio de aplicación a partir del día 1 de enero de 2.022 que suponen un incremento del 1.9% sobre las tablas de 2021. Igualmente se acuerda un incremento del plus de asistencia de un 0,9% sobre la base salarial del año 2021.

Para el año 2023 se acuerda negociar las tablas salariales para su aplicación a partir del día 1 de enero de 2023.

Artículo 35.- Complemento de antigüedad consolidada.

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 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será 35 días de salario base más la antigüedad consolidada.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 37.- Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente.

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 38.- Finiquitos.

Los recibos de finiquitos se extenderán obligatoriamente en el modelo oficial que figura en el Anexo III (modelo desglosado) al presente convenio, que serán debidamente diligenciados por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera, quien será la encargada de editarlos y facilitarlos a los empresarios interesados, pudiendo emitirse digitalmente.

Cualquier recibo de finiquito que no corresponda al modelo oficial diligenciado carecerá de toda validez y deberá ser presentado obligatoriamente cuando haya de efectuarse cualquier reclamación laboral referida a los trabajadores de la empresa.

La Asociación de Empresarios de la Madera dispondrá de un Libro Registro, visado por la Delegación de Trabajo o por diligencia notarial, donde figurará la expedición de los finiquitos numerados correlativamente, la fecha de entrega y datos de la empresa, siendo esta numeración única para toda la Región.

El libro de finiquitos estará a disposición de la Autoridad Laboral y de los sindicatos firmantes de este Convenio.

El recibo de finiquito diligenciado por la Asociación de Empresarios, tendrá validez únicamente dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su expedición.

Artículo 39.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o 21 días laborales, durante los cuales el trabajador percibirá la misma remuneración salarial que la obtenida como promedio mensual durante los últimos seis meses anteriores al disfrute de aquellas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. No podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del Artículo 48,4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal; o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la dirección de aquella, debiéndose hacer dicho programa antes del 15 de mayo.

Artículo 40.- Complemento I.T.

En caso de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas 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 servido 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 servido 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 41.- Plus gastos locomoción.

Se mantiene un plus de gastos de locomoción y asistenciales, que percibirán los trabajadores afectados por este convenio, en la cuantía que se recoge en el Anexo VI.

Artículo 42.- Plus asistencia.

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. Al objeto de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente sobre los costes laborales y por lo tanto en la competitividad de las empresas, se establece un plus de asistencia.

Será abonable únicamente en aquellos meses en los que el trabajador no se haya ausentado de su puesto de trabajo.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo será considerada cualquier ausencia del puesto de trabajo.

Artículo 43.- Dietas.

En cuanto a las dietas se estará a lo establecido en el Convenio Nacional. Las dietas y medias dietas se devengarán previa justificación de las mismas.

Artículo 44.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas por descanso, se abonarán al 135% sobre la hora ordinaria. En cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.- Productividad.

A iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se comprometen a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento alcanzado.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los trabajadores o sus representantes, podrán recurrir a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá a arbitraje. En todo caso, para negociar la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el E.T y legislación aplicable.

Capítulo noveno**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 46.- Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 47.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 48.- Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 49.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Artículo 50.- Disposiciones comunes para las excedencias.

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 51.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del sector.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

De igual modo aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta la "situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo".

De igual modo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 52.- Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Capítulo décimo

Premios, faltas y sanciones

Artículo 53.- Faltas y sanciones.

Respecto de las faltas y sanciones, así como del régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal.

Capítulo undécimo

Condiciones de trabajo

Artículo 54.- Ropas de trabajo y medios de protección.

Las empresas estarán obligadas a poner a disposición del trabajador todos los medios materiales, útiles, instrumentos, medidas de seguridad y ropas de trabajo adecuadas y medios de protección para garantizar la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo, que establezcan las disposiciones legales. En todo caso se proporcionará a los trabajadores una bata o mono en invierno y otra en verano.

Artículo 55.- Vigilancia de la salud.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: Alveolitis alérgica extrínseca. Asma laboral. Manipulación manual de cargas. Movimientos repetitivos. Neuropatías por presión. Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el Artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 56.- Póliza de seguros.

Las empresas, bien directamente con carácter individual, o través de la Asociación firmante de este Convenio con carácter colectivo, concertarán 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.

Las empresas que no hubieren formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrán a su cargo con las indemnizaciones previstas en este Artículo. Las empresas estarán obligadas a entregar anualmente a los representantes sindicales de los trabajadores, un certificado de la Asociación empresarial firmante de este convenio, acreditando la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente de los trabajadores de la empresa correspondiente o copia de la póliza que hubiese convenido individualmente en su caso, si no fuera miembro de dicha Asociación.

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 duodécimo

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 57.- Delegados sindicales.

Se nombrará un delegado sindical en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional del presente convenio que tengan una plantilla superior a 75 trabajadores, con las facultades mencionadas en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 58.- Crédito horario.

Sin perjuicio de las garantías y competencias que la legislación vigente pueda reconocer en cada momento a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, estos podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto esté vigente el Estatuto de los Trabajadores de:

Empresas de hasta 100 trabajadores: 16 horas.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Empresas de 501 a 700 trabajadores: 35 horas.

Empresas de 701 en adelante: 40 horas.

Se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual, siempre que exista acuerdo expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 59.- Asambleas.

Los trabajadores de un centro de trabajo o empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que vayan a celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 60.- Tablón de anuncios.

Todas las empresas tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que tenga la empresa.

En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí solamente las que sean de carácter laboral o sindical, que deberán ir debidamente firmadas por quien las emita, comunicándolo previamente a la dirección de la empresa.

Capítulo decimotercero

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 61.- Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.

En cumplimiento de lo previsto en el acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio acuerdan seguir adheridos en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial, material y funcional del mismo.

Artículo 62.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la legislación laboral aplicable.

ANEXO I

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación (categorías) hacia el actual (grupos profesionales), se aplicará, en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, la siguiente tabla de equivalencias:

<u>GRUPO I</u>	<u>GRUPO IV</u>	<u>GRUPO VI</u>
Ingenieros Licenciados	Oficial Trazador Preparador Oficial 1ª Tupista 1ª Aserrador Galerista	Ayudante Auxiliar administrativo Telefonista
<u>GRUPO II</u>	Conductor 1ª	<u>GRUPO VII</u>
Ingenieros técnicos Titulados grado medio Titulados superiores de Entrada	Oficial 2ª administrativo Delineante 2ª Representante	Peón
<u>GRUPO III</u>	<u>GRUPO V</u>	<u>GRUPO VIII</u>
Jefe de Oficina Dibujante proyectista Encargado General Oficial 1ª administrativo Delineante 1ª	Oficial 2ª Tupista 2ª Especialista Conductor 2ª Guarda Vigilante	Aprendiz

ANEXO II.

AMBITO FUNCIONAL

Aprovechamiento y/o explotación de la madera. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias. Fabricación de chapas. Fabricación de tableros contrachapados. Fabricación de tableros alistonados y de maderas laminadas y similares. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado). Fabricación de tablero de fibras. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB). Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.). Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera. Fabricación de suelos de madera. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza. Fabricación de puertas de madera. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.). Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera. Fabricación de cilindros de madera para cables.	Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, Artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera. Fabricación de juegos y juguetes de madera. Fabricación de muebles para juegos. Mobiliario de oficina y colectividades. Fabricación de muebles de cocina. Fabricación de muebles de baño. Fabricación de colchones y somieres Fabricación de otros muebles. Fabricación de mobiliario urbano. Fabricación de parques infantiles. Fabricación de instrumentos musicales de madera. Intermediarios del comercio de la madera. Fabricación de virutillas y briquetas. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación d viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza. Fábrica de puertas de madera.
--	--

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justifican tes
		Salari o Base	Paga extra	Comp antig.	Incen .	Comp .conv.	Comp p.trab	Comp.n o sala	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles ampliables hasta cuatro días hábiles en caso de desplazamiento a otra provincia no limítrofe.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documen to que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles ampliables hasta cuatro días hábiles en caso de desplazamiento a otra provincia no limítrofe.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justifican te médico que acredite el hecho
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificad o oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documen to que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal, médico	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justifican te de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificad o de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documen to en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

**Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

ANEXO IV
MODELO DE FINIQUITO OFICIAL



FINIQUITO NÚMERO:

EMPRESA:

CIF:

TRABAJADOR:

DNI.:

FECHA CESE:

CAUSA:

El Trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo recibo reconoce hallarse **SALDADO Y FINIQUITADO** por todos los conceptos con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar a la misma.

Liquidación paga extra.....
Liquidación vacaciones.....
Indemnización terminación de contrato.....
Otros.....
SUMA.....
Retención IRPF.....
LIQUIDO A PERCIBIR.....

Si /No solicita la presencia del representante de los trabajadores.

En....., a.....de.....de

Recibí

Firma del trabajador.

Este documento tiene validez de treinta días naturales a contar desde la fecha de expedición por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera. Región de Murcia. (AREMA).

Sello y Firma.

Fecha de expedición:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (será válido igualmente si esta expedido y firmado electrónicamente por la entidad o persona autorizada de AREMA).



ANEXO V
CALENDARIO LABORAL 2022

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE CARPINTERÍA, EBANISTERÍA, TAPICERÍA Y VARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA, AÑO 2022

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	8	1
2	D	8	8	S	FN	8	S	8	8	D	8	8	2
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	3
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	4
5	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	5
6	FN	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	6
7	FC	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	7
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FN	8
9	D	8	8	S	8	FR	S	8	8	D	8	8	9
10	8	8	8	D	8	FC	D	8	S	8	8	S	10
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	11
12	8	S	S	8	8	D	8	8	FC	FN	S	8	12
13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	13
14	8	8	8	FN	S	8	8	D	8	8	8	8	14
15	S	8	8	FN	D	8	8	FN	8	S	8	8	15
16	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	16
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	17
18	8	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	D	18
19	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	19
20	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	20
21	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	21
22	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	22
23	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC	23
24	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	24
25	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	25
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	26
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	27
28	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	28
29	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	29
30	D		8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC	30
31	8		8		8		D	8		FC		S	31
Total Horas	152	160	184	144	168	160	168	176	168	152	168	136	1.936
Total Días	19	20	23	18	21	20	21	22	21	19	21	17	242
TOTAL JORNADA AÑO 2021													1.752
FIESTAS LOCALES 2X 8= 16 HORAS													16
VACACIONES DÍAS HÁBILES 21 X 8 =168													168
HORAS EXCESO DE JORNADA													0

La jornada anual para el año 2022 será de 1752 horas de trabajo efectivo, distribuida conforme a lo establecido en el artículo 34 del presente convenio. Este calendario se establece en defecto de pacto expreso entre Empresa y Representación de los trabajadores, los cuales, de mutuo acuerdo podrán alterarlo respetando la jornada anual.

En el caso de que cualquiera de las fiestas de convenio(derivadas del exceso de horas) coincidiera con sábado o con una fiesta local de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladaría al día hábil anterior o posterior, siempre que correspondiera.

ANEXO VI
TABLA SALARIAL 2022

TABLA SALARIAL 2022							
GRUPO	CATEGORÍAS	REMUNERACIÓN ANUAL CON P.LOC Y SIN ASIST	SALARIO DIA- MES	PLUS ASISTENCIA	PLUS GASTOS LOCOMOCIÓN	PAGA EXTRA SIN ANTIGÜEDAD	
I	TÉCNICO	INGENIEROS LICENCIADOS	21.750,26	1504,28	27,01	15,75	1.754,99
II	TÉCNICO	INGENIEROS TÉCNICOS TITULADOS GRADO MEDIO TITULADOS SUPERIORES	21.135,36	1461,38	26,56	15,75	1.704,94
III	EMPLEADO	JEFE OFICINA OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	20.417,12	1411,27	26,03	15,75	1.646,48
	OPERARIO	ENCARGADO		46,50	26,03	15,75	1.627,55
IV	OPERARIO	OFIC. TRAZADOR PREPARADOR OFIC. 1ª, TUPISTA 1ª, ASERRADOR GALERISTA CONDUCTOR 1ª	18.616,64	42,36	24,70	15,75	1.482,68
	EMPLEADO	OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO REPRESENTANTE		1285,65	24,70	15,75	1.499,93
V	OPERARIO	OFICIAL 2ª TUPISTA 2ª ESPECIALISTA CONDUCTOR 2ª	17.856,23	40,61	24,14	15,75	1.421,50
	EMPLEADO	GUARDA , VIGILANTE		1232,60	24,14	15,75	1.438,03
VI	OPERARIO	AYUDANTE	16.692,26	37,94	23,29	15,75	1.327,85
	EMPLEADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELEFONISTA		1151,39	23,29	15,75	1.343,29
VII	OPERARIO	PEÓN	16.586,61	37,70	23,21	15,75	1.319,35
VIII	APRENDIZ	APRENDIZ	14.000,00	31,75	21,12	15,75	1.111,23
PRECIO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS							
HORA EXTRA SIN ANTIGÜEDAD							
			1	2	3	4	
			QUINQUENIO	QUINQUENIOS	QUINQUENIOS	QUINQUENIOS	
	GRUPO I	16,76	17,05	17,36	17,65	17,95	
	GRUPO II	16,29	16,59	16,89	17,19	17,48	
	GRUPO III	15,73	16,03	16,33	16,63	16,93	
	GRUPO IV	14,34	14,63	14,92	15,20	15,48	
	GRUPO V	13,76	14,04	14,31	14,58	14,86	
	GRUPO VI	12,86	13,13	13,38	13,65	13,90	
	GRUPO VII	12,78	13,03	13,29	13,55	13,81	
	GRUPO VIII	10,60					

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

3241 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 Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.

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 Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0075/2022; denominado Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate; código de convenio n.º 30000675011991; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/10/2021 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, 14 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de
tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la
Región de Murcia**

Preámbulo.- 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 Productores-Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia (PROEXPORT), y de otro, la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, 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: (PROEXPORT):

Juan Hernández Navarro

Gabriel Cara Garrido

Antonio Serrano Alarcón.

Emilio Mateo Sánchez

Pedro Alfonso Garre Izquierdo

Fernando Pedro Gómez Molina

Salvador Hernández García

M.^a José Alaminos Gil-Ortega

María Cortes Campos León

Jesús Sánchez García

Suplentes:

Manuel Frías Navalón.

Paloma Hernández Madrid.

Miguel A. González Pajuelo

Juan Francisco García Martínez

José Francisco Pérez Martínez

Asesores parte empresarial:

Francisco Javier Rojas Aragón

Por la parte social:

Por CCOO:

Valentín López Piñero (CCOO)

Manuel Amador Silva (CCOO)

Manuel Navarro López (CCOO)

Edgar Macas Herrera (CCOO)

Oscar Romel Arévalo Quezada (CCOO)

Miriam Rivera Vélez (CCOO)

M.^a Dolores Alcaraz (CCOO)



Suplentes:

Bladimir Ambrosi Ramón Ordóñez (CCOO)

Francisco Pérez Pérez (CCOO)

Rosa Lorente Cárdenas (CCOO)

Juan Martínez Roldán (CCOO)

Antonio Moreno Costas (CCOO)

Gladys Berrezueta Gómez (CCOO)

Mimoun Araf (CCOO).

Asesores CCOO:

Alberto Alarcón Capel.

Angel Torregrosa Carreño

Jose Ibarra Bastida

Enrique Bruna Ros.

Por UGT:

Ana Belén Calvo Rabal (UGT)

Nieves Susana Analuisa Ponce (UGT)

Samira Ezzitoouni (UGT)

Fany Estrella Rojas Santander (UGT)

Nuria Alcaraz Marcos (UGT)

Tamara Lopez Sanchez (UGT)

Suplentes: Rocío Portillo Sigueiro

Maribel Rivadeneira Loor

Pedro Silvente Mulero

Jaqueline Rocío Ruiz Orozco.

Asesores UGT:

Ramón Inarejos Montiel

Pedro Peña Vargas

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga y/o cualquier otro producto agrícola que aquellas pudieran cosechar.

Se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores/as agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo afecte a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional, por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior artículo.

Así mismo, se establece la posibilidad de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, exclusivamente en aquellas materias no consensuadas en el presente convenio sectorial, y no pudiéndose negociar ningún convenio de empresa con condiciones inferiores a las aquí pactadas salvo los casos expresamente previstos en el presente Convenio

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión negociadora. No obstante, los efectos económicos entraran en vigor a fecha 1 de diciembre de 2021 no generándose atrasos de ningún tipo.

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorroga en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

a. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

b. No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Capítulo II

Artículo 6. Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa

A) Trabajador/a fijo/a. Es el/la que es contratado/a para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo/a discontinuo/a. Es aquel/aquella que habitualmente es llamado/a al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el Anexo II del Convenio.

C) Trabajador/a interino/a. Son trabajadores/as interinos/as los/las que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores/as con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido/a, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido/a en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido/a como del interino/a. Asimismo, será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador/a sustituido/a o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido/a.

Una vez se incorpore el sustituido/a, cesará en la prestación de servicios sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino/a, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador/a eventual.

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. Del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores/as.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a.- (Mutuo acuerdo entre las partes), y 45 b.- (Las consignadas válidamente en el contrato), del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador/a de forma anticipada, y según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de tres meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 12 meses en un periodo de 18 meses.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 7, del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores/as Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados «actos de disposición condicionada», pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador/a se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador/a con la empresa de forma indefinida.

Las partes manifiestan que respecto de lo acordado en el presente apartado será preciso estar a la normativa vigente en cada momento al respecto.

E) Contratos para la formación y el aprendizaje: La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la 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, nacimiento, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Estos contratos se aplicarán para aquellas categorías y contratos en los que los procedimientos de trabajo, las técnicas utilizadas, etc. lo requieran y sea viable un sistema de formación y aprendizaje necesario.

Artículo 7. Acceso a la fijeza discontinua

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores/as eventuales en fijos/as discontinuos/as, en la forma y con las condiciones establecidas en el presente artículo.

Independientemente de los derechos adquiridos, o en trámite de adquisición de la fijeza discontinua por parte de los trabajadores/as eventuales prevista en anteriores Convenios, los trabajadores/as que ostenten esta condición y se contraten por las Empresas a partir de la firma del presente Convenio, adquirirán la condición de fijo/a discontinuo/a:

- Los trabajadores/as eventuales que presten servicios durante tres campañas consecutivas, siempre que al menos trabajen 60 jornadas en cada una de esas campañas.

- También accederán a esa condición de fijos/as discontinuos/as los eventuales que presten servicios como mínimo 180 jornadas de trabajo efectivo durante las dos campañas inmediatamente anteriores a adquirir tal condición de trabajador/a fijo-discontinuo/a.

Igualmente, y en consonancia con los apartados anteriores, también se tendrán en cuenta las siguientes situaciones para la adquisición de la fijeza discontinua de los contratos de trabajo:

- Transcurridos los doce meses de duración del contrato o contratos eventuales, la Empresa podrá cesar al trabajador/a por terminación de aquellos, de no hacerlo y darle ocupación efectiva, el trabajador/a adquirirá la condición de fijo/a discontinuo/a.

En relación con lo establecido en el párrafo anterior, aquellos/as trabajadores/as que no alcancen la condición de fijos/as discontinuos/as por continuidad en la prestación de servicios, y que sean cesados durante la vigencia de su contrato o contratos, o al término del mismo, percibirán la indemnización por cese prevista en el Estatuto de los Trabajadores por extinción de contrato eventual.

A los efectos antes indicados, no se computarán los doce meses de contrato o las 180 jornadas de trabajo efectivo previstas anteriormente si durante la prestación de servicios el trabajador/a hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

En todo caso, siempre se requiere estar en activo en el momento de la adquisición de la fijeza discontinua.

Las partes negociadoras entienden que los criterios expuestos para la adquisición automática de la fijeza discontinua se aplicarán para mejorar la norma vigente y no serán requisito para la conversión en aquellos casos en los que la naturaleza originaria del vínculo laboral sea fijo discontinuo.

Todas las plantillas de las empresas obligadas por este Convenio Colectivo, establecen que un mínimo del 75% de la misma en cómputo anual lo serán de trabajadores/as Fijos/as y Fijos/as discontinuos/as durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Pactándose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en Convenio Colectivo de ámbito inferior. Las empresas de nueva creación llegarán al mínimo fijado de plantilla estable a los cuatro años del inicio de su actividad mercantil y laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en este mismo artículo para las condiciones individuales de acceso a la fijeza discontinua.

A los efectos del cálculo de los trabajadores/as de la plantilla, los fijos/as, fijos/as-discontinuos/as y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno. Los eventuales o contratados a través de ETT, computarán por el número de días trabajados, y, cada 200 días de trabajo o fracción, en el período de un año, contarán como uno.

Si en alguna Empresa no existieran fijos/as-discontinuos/as, el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores/as con mayor número de días trabajados en la Empresa.

Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas, ya que para poder efectuar contratos a través de E.T.T., la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as y eventuales con contrato en vigor, de sus mismas categorías y especialidades.

Capítulo III

Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

Artículo 8. Jornada de trabajo, domingos y festivos

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo.

Se mantiene el carácter voluntario sobre el trabajo en domingos y festivos. Todo ello siempre con respeto de los acuerdos ya existentes en las Empresas o los que pudieran alcanzarse en un futuro.

No obstante a lo anterior, las Empresas podrán crear bolsas de trabajo para domingos y festivos, cuando concurra la necesidad de prestar servicios, de conformidad con lo siguiente:

- La adscripción será voluntaria para los trabajadores/as teniendo carácter indefinido y, en todo caso, con una duración mínima anual. El trabajador/a podrá anunciar su desafectación con tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma. En caso de que no se cumpla el preaviso indicado, se considerará que el trabajador/a continúa adscrito/a a la lista durante todo el año completo.

- En el mes de enero de cada año se comunicará la lista actualizada a los representantes de los trabajadores/as.

- El llamamiento de los trabajadores/as adscritos/as se realizará dentro de cada especialidad, es decir, teniendo en cuenta la concreta actividad o trabajo desarrollado de forma habitual por el trabajador/a, de forma rotatoria y equitativa, debiéndose procurar, por tanto, un reparto similar de domingos/ festivos en los cuales se les ha llamado a trabajar durante todo el año.

- Los trabajadores/as adscritos/as se obligan a asistir los domingos/ festivos que se les solicite por parte de la Empresa en base a las listas generadas salvo supuesto de fuerza mayor debidamente justificada y preavisada.

- En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

- Las horas trabajadas en festivos y domingos que se realicen cumpliendo los requisitos previstos en el presente artículo, se abonarán con un incremento de 3 euros sobre el valor de la hora ordinaria prevista en las tablas salariales de este convenio para cada categoría y grupo profesional. Este incremento se aplicará en función de las horas de trabajo y no del régimen salarial utilizado.

A este respecto en caso de no existir número suficiente de trabajadores/as voluntarios para realizar el trabajo en domingos y festivos, las empresas podrán efectuar contratos de puesta a disposición con ETT para esos días y para las labores específicas a efectuar en los mismos.

Artículo 8-bis. Distribución irregular de la jornada

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 8 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del carácter estacional de la actividad del sector acuerdan que las empresas podrán distribuir de forma irregular a lo largo del año el con carácter general un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual.

En caso de que concurran además causas organizativas y productivas, así como cuando se alcance acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as y/o con los trabajadores/as afectados la distribución irregular de la jornada podrá ampliarse hasta un 12%.

En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as si utilizará la distribución irregular de la jornada dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

Artículo 9. Jornada intensiva

Para la realización de todos los trabajos agrícolas y con la excepción de labores administrativas, conductores y maquinaria agrícola, reparaciones y preparación de terrenos para el cultivo, semilleros, riego y tratamiento y control y vigilancia, se establece jornada intensiva de 7 horas de trabajo efectivo como máximo, en el periodo comprendido entre el 15 de Mayo al 31 de Agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y su respectivo Comité. Así mismo la duración de la jornada podrá ser distinta, por acuerdo entre Empresa y Comité.

Asimismo, se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta, en función de las circunstancias climatológicas, y que comprenderá del 1 al 15 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, y las excepciones citadas, la Empresa y su Comité podrán establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla de los excluidos en el párrafo primero. En jornada continuada de más de seis horas, los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos para bocadillo, de los cuales 15 minutos serán retribuidos por la Empresa, sin que haya que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. Inclemencias del tiempo

Siendo la regla general sobre el inicio de la jornada la establecida en el artículo 16 del presente convenio, a los solos efectos del presente artículo 10, y sin que el tiempo de traslado se considere jornada, se entenderá iniciado el trabajo cuando se inicie aquel por cuenta de la Empresa.

En caso de que se produzcan inclemencias del tiempo que impidan o dificulten la realización del trabajo serán de aplicación las siguientes condiciones:

a) Si se inicia el traslado, por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador/a al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas y el trabajador/a retorna a su domicilio sin haber iniciado el trabajo, se abonará el importe de 13 euros por cada día en que ocurra esta circunstancia, para compensar los perjuicios causados.

b) Si se inicia el traslado por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador/a al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas,

si el empresario exigiera al trabajador/a permanecer en el centro de trabajo se considerará que el mismo está a su disposición, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

1. Si el trabajador/a retorna a su domicilio sin haber efectuado prestación de servicios, tendrá derecho a percibir las horas de espera a disposición de la Empresa en espera, con un mínimo de 4 horas.

2. Si el trabajador/a tras haber permanecido en espera sin prestación de servicios, iniciara el trabajo, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas de espera más las horas efectivamente trabajadas, y con un mínimo de 4 horas, incluidas las trabajadas.

c) A los trabajadores/as se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador/a permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

d) Iniciado el trabajo, si el mismo tuviera que ser suspendido y no hubiera lugar de protección y el trabajador/a retornara a su lugar de destino, habiendo trabajado menos de 4 horas de trabajo efectivo, se abonarán como máximo cuatro horas, estando incluidas en dicho importe las efectivamente trabajadas.

e) Iniciado el trabajo si el mismo tuviera que suspenderse por circunstancias climatológicas y la empresa no hace uso de la posibilidad prevista en el apartado d), el trabajador/a tendrá que permanecer a disposición de la empresa por si el trabajo tuviera que reanudarse, en cuyo caso, la Empresa deberá abonar las horas en las que el trabajador/a estuvo en espera a disposición de la mismo, más las horas efectivamente trabajadas.

Todas las horas de espera abonadas de conformidad con lo previsto en este artículo se retribuirán a final de mes por el concepto «inclemencias del tiempo», al no ser horas de prestación efectiva de servicios.

Todo lo expuesto en el presente artículo se aplicará dando cumplimiento a la correspondiente normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 11. Licencias

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

A) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos/as del trabajador/a, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella. Esta licencia se podrá disfrutar de forma alternativa mientras subsista el hecho causante. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto, la licencia será de cinco días hábiles.

B) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, o hijos/as, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del domicilio del trabajador/a, se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando los trabajadores/as necesiten hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cuatro días.

C) Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores/as quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, preavisándolo con anterioridad y justificándolo posteriormente y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le dé la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.

G) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

H) 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 o sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deben tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Para la concesión de las licencias, el trabajador/a tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Licencias no retribuidas

I) Se amplían las licencias previstas en los apartados A) y B) del presente artículo en cinco días más, para los trabajadores/as que tengan que desplazarse fuera de España para atender las circunstancias previstas en los anteriores apartados. Estos cinco días se entienden como de licencia no retribuida.

J) Los trabajadores/as tendrán derecho a una licencia no retribuida de cinco días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de «asuntos propios» y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 8% de la plantilla de los trabajadores/as, dentro de cada especialidad. Dicho tope del 8% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) y b) de este artículo.

Esta licencia no retribuida se ampliará hasta a diez días cuando el trabajador/a, para hacer uso de la misma, tenga que desplazarse fuera de España, lo que será debidamente acreditado ante la Empresa.

La licencia establecida en el apartado J) de este artículo podrá disfrutarse conjunta o separadamente de las vacaciones (en la duración que le corresponda a cada trabajador/a) establecidas en el artículo 13 del presente Convenio con las condiciones pactadas.

En el caso de que se disfruten conjuntamente las licencias no retribuidas con las vacaciones, ambas no podrán ser solicitadas y concedidas a más del 15% de la plantilla, o al 10% en los tres meses elegidos por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 y en todo caso no podrá superar más de 30 días consecutivos.

Artículo 12. Domicilio del trabajador/a

En cualquier caso, se considerará como domicilio para notificaciones el conocido por la empresa y que consta en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores/as tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

Artículo 13. Vacaciones

Los trabajadores/as fijos/as acogidos/as al presente convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador/a que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores/as que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as eventuales e interinos/as llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario. Estos trabajadores/as, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en los doce meses anteriores a la fecha de la solicitud de aquellas. En el entendimiento que a 273 días o 1818 horas efectivos de trabajo corresponderían 30 días de vacaciones.

En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador/a, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo periodo de disfrute de las mismas y solo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los tres meses que decida la empresa. Estos tres meses serán designados por la misma como mínimo con dos meses de antelación.

Se excluye del cómputo de los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, las situaciones de I.T., excedencias y licencias.

Artículo 14. Excedencias, permiso de lactancia, reducciones de jornada, concreción horaria y víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo

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

El trabajador/a excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia y de no efectuar la reincorporación en un plazo de tres días se entiende que se desiste de la misma, quedando extinguida la relación laboral por la empresa a todos los efectos y el trabajador/a perderá todos sus derechos laborales, salvo supuestos de fuerza mayor debidamente acreditados.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

Tras la solicitud de la excedencia, si la empresa no contesta por escrito en 7 días, esta se entenderá concedida.

2. Excedencia por guarda legal.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor/a, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

3. Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor hasta que este/a cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

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

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

4. Nacimiento prematuro hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 37 apartado 7 del Estatuto de los trabajadores.

5. Reducción jornada guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 3, 4 y 5 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Este derecho se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 6 de este Artículo, para su resolución.

Artículo 15. Horas extraordinarias, domingos y festivos

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales, o 1.818 h. anuales tendrán la consideración de extraordinarias, así como las trabajadas en domingo o festivo, salvo lo dispuesto en los artículos 8 y 8 bis del presente convenio.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el artículo 8 bis. En función de esto, se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

a) Disposición por la empresa del número de horas que corresponda en base a los porcentajes de aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 bis (181 horas en supuestos de aplicación del 10% y 218 en supuestos de aplicación del 12%) a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 8,50 Euros/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,80 Euros/hora.

b) El valor de la hora extraordinaria cuando las empresas no hagan uso de la de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente convenio, será el de 8 Euros/hora.

En todo caso, el valor de la hora extraordinaria no será inferior al valor de la hora ordinaria para cada grupo profesional.

Artículo 16. Desplazamientos

La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios.

En el caso de los trabajadores/as que vengán prestando sus servicios para la Empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la Empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la Empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores/as de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador/a de la suma de 0,21 euros, por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador/a, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador/a.

No se abonará cantidad alguna de kilometraje por desplazamientos, cuando así se establezca en las cláusulas del contrato para los trabajadores/as que se contraten «ex Novo», así como en los que el punto de partida al lugar de trabajo o punto de reunión no supere la distancia fijada en el párrafo anterior. Si el trabajador/a cambiara de domicilio esto no supondría obligación para la empresa de facilitar transporte ni abono de kilometraje.

Los trabajadores/as que vinieran percibiendo el importe del kilometraje pactado en anteriores Convenios, mantendrán esa cuantía como condición más beneficiosa o derecho adquirido, siempre que sigan efectuando los desplazamientos en la forma en que los venían realizando y no hayan cambiado de localidad.

Para el supuesto de desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual será de aplicación la siguiente regulación:

- Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros por trayecto desde el punto de recogida hasta el centro de trabajo de destino, el desplazamiento se realizará preferentemente (no obligatoriamente) mediante autobús o vehículo autorizado facilitado por la empresa y sin coste para el trabajador/a, con las siguientes compensaciones:

- o Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros e inferior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 4 euros por trayecto efectivamente realizado, tanto para la ida como para la vuelta.

- o Si el desplazamiento es superior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 6,50 euros por trayecto efectivamente realizado tanto para la ida como para la vuelta.

En caso de que el autobús o vehículo autorizado sea propiedad de la Empresa, se procurará que haya una rotación de conductores a la ida y a la vuelta, cuando dichos conductores realicen otras tareas al margen de las de conducción durante la jornada laboral. El número de horas trabajadas como

máximo por los conductores en unas y otras tareas será de nueve horas diarias de trabajo o de diez horas cuando se trabaje en jornada irregular a la que se refiere el art 8-bis de este Convenio. Así mismo, la Empresa deberá facilitar una formación en seguridad vial y en materia preventiva a dichos conductores/as.

- Para el caso de los desplazamientos accidentales para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su centro de trabajo habitual, además del sueldo o jornal que el trabajador/a perciba y gasto de desplazamiento, deberá abonársele una dieta diaria de 40 euros.

- No corresponderá compensación alguna por kilometraje en los casos en los que la Empresa facilite vivienda al trabajador/a en las cercanías del tajo, finca o lugar en los que se presten los servicios.

El tiempo de desplazamiento que en su caso se retribuyan a los trabajadores/as en aplicación de lo dispuesto en este artículo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo que se trate de desplazamientos entre fincas una vez iniciada la prestación de servicios.

Todo lo exigido en este artículo con respecto de la empresa usuaria, será de aplicación y de obligado cumplimiento para las empresas de trabajo temporal.

El presente artículo será de obligado cumplimiento salvo en aquellas Empresas que tuvieran un acuerdo existente al respecto con los representantes de los trabajadores/as o, en su caso, con los propios/as trabajadores/as y, sin perjuicio, de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar en un futuro que no estarán vinculados por lo recogido en el presente artículo.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 17. Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones que percibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Dichas percepciones en cómputo anual, para un/a trabajador/a a jornada completa, y por todos los conceptos, no podrán ser inferiores al SMI vigente en cada momento.

El trabajador/a tendrá derecho al cobro de las cantidades previstas en las tablas vigentes para cada ejercicio (Anexo III) que constituirán un Salario de Convenio

La entrada en vigor de las nuevas tablas será a fecha 1 de diciembre de 2021 no generándose atrasos de ningún tipo.

Se acompaña el Anexo III con las Tablas de Retribuciones de 2021, 2022 y 2023.

Artículo 18. Salario de convenio

Los trabajadores/as a jornada completa tendrán derecho a percibir en cómputo anual, como Salario de Convenio, las cantidades previstas en el Anexo III del presente Convenio. Para el cumplimiento del Salario de Convenio se tendrán en cuenta las cantidades salariales que perciba el trabajador/a por cualquier concepto.

Los trabajadores/as fijos/as percibirán el Salario de Convenio distribuido en las siguientes pagas: 12 ordinarias, 2 extraordinarias y una de beneficios de conformidad con lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales llevan prorrateado en el precio hora el importe correspondiente a las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales llevan prorrateado el importe de las citadas pagas en su salario hora.

Artículo 20. Paga de beneficios

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores/as fijos/as, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en la cuantía que figura en las tablas anexas para los tres años de vigencia del convenio.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuo, interinos/as y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 21. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

Artículo 22. Momento de pago y mora

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los 4 primeros días hábiles del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las Empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador/a le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Recibo de salarios

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, y éstos no podrán ser de tiempo superior a un mes.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

En las hojas de salarios de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales, deberán figurar el número de días y horas realizadas en el periodo que correspondan.

La empresa confeccionará los partes diarios de trabajo, bien en papel o en sus archivos telemáticos, a disposición de la Autoridad Laboral, con la información de las horas trabajadas diariamente por cada trabajador/a.

Artículo 24. Antigüedad

Con fecha del 1 de agosto de 2013, desapareció el complemento de antigüedad recogido en anteriores Convenios, manteniéndose la garantía "ad personam" (Complemento de Fidelización a la empresa) para aquellos/as que ya lo vinieran percibiendo en el momento de la supresión, o estuvieran en trámite de adquisición a dicha fecha, de acuerdo a lo regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo (BORM 7/9/13) donde se suprimió.

Desde la firma del presente Convenio, dicho complemento no sufrirá incremento alguno declarándose a extinguir, teniendo naturaleza de compensable y absorbible a cuenta de las subidas salariales que se produzcan, incluidas tanto las del SMI, como las del salario de convenio futuras e incluidas las subidas del presente Convenio hasta su total desaparición.

Artículo 25. Incentivos

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción acordándolo con los Comités de Empresa y en su defecto con los trabajadores/as afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores/as.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores/as.

Las subidas salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo no serán de aplicación en ningún caso para los incentivos.

El importe que el trabajador/a perciba en concepto de incentivo computará a efectos del cumplimiento del Salario de Convenio al que tenga derecho el trabajador/a de conformidad con el Anexo III. No obstante, las partes negociadoras manifiestan que cuando el trabajador no perciba incentivo o complemento adicional a los pactados en el presente convenio, los importes que constan en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III al presente Convenio se corresponderán con un Salario Mínimo Garantizado que el trabajador tendrá derecho a percibir en todo caso y todo ello al amparo de lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto que fija el Salario Mínimo Interprofesional.

En las empresas en las que se pretenda implantar un sistema de incentivos a la producción en el futuro, se deberá informar con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores/as de dicha intención, siendo necesaria la participación de la RLT para implantar dicho sistema de trabajo. No obstante, en el caso de que no exista representación de los trabajadores/as, se podrá pactar individualmente con cada trabajador/a.

Este sistema de trabajo no supondrá en ningún caso la discriminación de unos trabajadores/as sobre otros y su realización será siempre voluntaria por el trabajador/a.

Queda prohibido el trabajo a destajo.

Capítulo V

Condiciones sociales

Artículo 26. Ropa de trabajo

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador/a,

siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador/a. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 2. Póliza de seguros

Las empresas abonarán la suma de 24 Euros a partir de la entrada en vigor del presente convenio, 25 Euros a partir del 1 de enero de 2022 y 26 Euros a partir del 1 de enero de 2023 a cada trabajador/a por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador/a, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores/as a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores/as beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

Artículo 28. Vigilancia de la salud

Las empresas están obligadas a realizar a sus trabajadores/as reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de las Empresas, concertados o propios, o en su defecto en los que establezca la legislación de aplicación.

La voluntariedad de dicho reconocimiento médico estará condicionada a los puestos de trabajo a desempeñar, dado su especial riesgo, o si el estado de salud del trabajador/a pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, para los demás trabajadores/as 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.

La empresa procurará que no exista dilación en la entrega de los informes a los interesados/as y velará porque las Mutuas Patronales o servicio de prevención, faciliten dichos informes a los interesados a petición expresa de los mismos.

Se promoverá el que se pueda efectuar al menos una reunión anual entre los responsables de los servicios de prevención de las empresas y los representantes legales de los trabajadores/as, siempre que existan causas debidamente acreditadas que justifiquen dicha reunión y ello para analizar, valorar y buscar soluciones sobre la atención y actuaciones del año vencido.

Artículo 29. Salud laboral

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, tras haber agotado infructuosamente las posibilidades con las empresas, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

Artículo 30. Seguridad alimentaria

Dada la importancia que tiene para el sector de actividad que se rige por el presente convenio, el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria y calidad, por cuanto se trabaja con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, constituye norma de especial vigilancia y cumplimiento las relativas a seguridad alimentaria.

En este sentido, las empresas podrán establecer internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, la cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa y sus trabajadores/as.

Por parte de la representación sindical son conscientes de la importancia del respeto de dichas normas y muestran su compromiso a difundir entre los trabajadores/as la necesidad de las mismas y su cumplimiento.

En el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes pondrán proponer cualquier acción que pueda contribuir a la mejora de esta finalidad.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 31. Acumulación de horas sindicales

Los representantes legales de los trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales con el 100% de sus horas sindicales. Cualquier representante de los trabajadores/as del mismo sindicato podrá disfrutar de las horas acumuladas para funciones propias de su representación. El cómputo de horas será mensual y la comunicación de cesión de horas para dicha bolsa se realizará a la empresa por una sola vez durante cada mandato. La comunicación para la utilización de estas horas sindicales se efectuará a la empresa en la forma legalmente establecida.

Artículo 32. Delegados/as y secciones sindicales

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados/as de Personal, en las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

de 250 a 750 trabajadores/as	1
de 751 a 2000 trabajadores/as	2
de 2.001 a 5.000 trabajadores/as	3
de 5.000 en adelante	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un/a sólo/a delegado/a sindical.

Los Delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado/a y previa conformidad, siempre, de este.

Capítulo VII

Artículo 33. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales firmantes del Convenio y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

· La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Proexport, Ronda de Levante, 1 Entlo. 30008, Murcia.

· Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

· Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores/as.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal son:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley 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/as

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores/as 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/as 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/as 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 36. Alojamiento para trabajadores/as de temporada inmigrantes

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 03 de febrero de 2006; así como a la legislación vigente.

Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el E.T., a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 38. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

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 realizará en empresas con de 50 o más trabajadores/as de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.

- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

El Plan de Igualdad deberá ser asimismo elaborado y negociado en la forma que se determine en la legislación laboral vigente.

En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.

- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

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.

Disposiciones adicionales

Primera

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, y tiene que ser considerado en conjunto y en todo su articulado. Ha sido negociado en principio de la buena fe, y de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Segunda

Los salarios pactados son los que se detallan en las tablas del Anexo III en relación con los artículos 3 y 17 del presente Convenio Colectivo.

Tercera

Grupos profesionales. Sin perjuicio de la definición por la comisión paritaria de las distintas categorías dentro de los grupos profesionales, se establecen los mismos, en la forma y condiciones que se especifican

GRUPO ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	
Nivel 1	Peón/a
Nivel 2	Guardas jurados o particulares
Nivel 3	Especialistas de riego y goteo
Nivel 4	Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo
Nivel 5	Tractoristas
Nivel 6	Reparadores/as de maquinaria agrícola
Nivel 7	Especialistas maquinaria agrícola
Nivel 8	Especialistas agrícolas
Nivel 9	Caseros/as
Nivel 10	Capataces no titulados/as
Nivel 11	Viveristas

GRUPO OFICIOS AUXILIARES	
Nivel 1	Mecánicos/as, conductores/as vehiculos
Nivel 2	Conductores/as maquinaria agrícola
Nivel 3	Oficial/a
Nivel 4	Ayudante
Nivel 5	Albañiles y oficios varios
Nivel 6	Especialistas en montaje de invernaderos

GRUPO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
Nivel 1	Técnico/a de grado superior
Nivel 2	Técnico/a de grado medio o asimilado
Nivel 3	Técnico/a especialista
Nivel 4	Capataz titulado/a
Nivel 5	Oficial/a administrativo/a
Nivel 6	Auxiliar administrativo/a
Nivel 7	Listero/a

Nivel 3.1	Técnico/a Superior RR. HH
Nivel 3.2	Técnico/a Superior Prev.RRLL

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. Formación

Durante la vigencia del convenio las empresas llevarán a cabo un plan de formación anual de sus encargados/as, consistente entre otras materias en calidad en la gestión de personal, derechos y deberes de los trabajadores/as, como recibir y transmitir órdenes, seguridad y salud en el trabajo. La Empresa hará entrega al comité de empresa del programa formativo que se utilice en dichas formaciones para su conocimiento.

Disposición transitoria segunda. Incentivos

Las partes se comprometen a recoger en el convenio colectivo una tabla de incentivos por productos. Para ello se llevará a cabo un estudio de incentivos en un plazo no superior a un año desde la publicación en el BORM de este convenio. La composición de los miembros de la comisión que se cree para ello habrá de ser expresamente avalada por la comisión negociadora del convenio colectivo, quien será la que finalmente apruebe lo resuelto por aquella.

Anexo I

Régimen disciplinario

A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador/a acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.

Para poder imponer esta sanción será necesario previamente que la empresa haya facilitado al trabajador/a un número de teléfono o SMS o WhatsApp, correo electrónico, fax, o cualquier otro medio equivalente, donde efectuar la comunicación.

7. El uso del móvil durante la jornada para uso no profesional.
8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C).Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. No preavisar con antelación, dos veces en un periodo de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo casos de urgencias hospitalarias.
2. No notificar a la Empresa los partes de baja, confirmación y alta por IT, dentro de los plazos legalmente establecidos.
3. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
4. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
5. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
6. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

7. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

8. La doble comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.

9.- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, con independencia de su valor o cuantía, compañeros/as o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual, laboral y mobing.

8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa.

11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.

13. No preavisar con antelación, tres veces en un periodo de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.

14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.

15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.

16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

17. Los malos tratos de palabra o de obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

18. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

19. Hacer plantes o paros en el trabajo, interrumpiendo o paralizando la actividad, sin sometimiento a lo establecido en el R.D.L. 17/77 de 4 de marzo, reguladora del derecho de huelga.

20.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

21.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

E) Sanciones máximas.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las siguientes sanciones máximas:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

F) Procedimiento sancionador

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador/a por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores/as serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores/as, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados/as de personal y Secciones Sindicales.

G) Medidas Cautelares

En caso de que por parte de la Empresa se detecten estados en alguno o algunos trabajadores/as que pueda hacer peligrar la integridad física de las personas o de las cosas de aquella o de terceros, se podrá exigir la cesación de prestación de servicios al trabajador/a, por el tiempo imprescindible, hasta que cesen esas conductas o hábitos y se exigirá que este se someta de forma inmediata, a un reconocimiento médico a efectuar por un/a facultativo/a habilitado/a, a los efectos de determinar la aptitud o ineptitud del trabajador/a para el trabajo, y ello sin perjuicio de lo establecido a tal efecto en el régimen disciplinario. A tal reconocimiento el trabajador/a podrá solicitar la asistencia de algún representante legal de los trabajadores/as.

El tiempo de cesación en la prestación de servicios derivado de estas medidas cautelares, no se abonará por la empresa salvo que una vez sometido el trabajador/a al reconocimiento médico, del resultado del mismo se desprenda que no ha existido motivo alguno justificado para la interrupción en el servicio.



H) Ejecución de las sanciones

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador/a 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.

I) 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Anexo II

De los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores/as de la Región de Murcia exposición de motivos y normas generales de obligado cumplimiento.

1.º -

Definición.- Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente convenio.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a, prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña, o período cíclico de producción, que con posterioridad se especificará pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborales. Dicha prestación, por su propia naturaleza puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Se reconoce que, con anterioridad al 1 de enero de 1991, no existía la figura del trabajador/a fijo/a de carácter discontinuo/a en las empresas a que se refiere el presente Convenio. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores/as que se consideraron fijos/as discontinuos/as, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador/a, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días solo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc... En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo/a discontinuo/a del trabajador/a eventual.

2.º -

Campañas o Ciclos Productivos.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate y lechuga, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas, distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de julio y el 31 de agosto, salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el art. 1. b) del R. Decreto Ley 15/ 98, de 26 de noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

3.º Del Llamamiento de los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores/as que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos/as a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores/as por llamamientos colectivos por zonas o autobuses. La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

B) De los Centros de Trabajo.

Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa, en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores/as figuren adscritos/as de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la totalidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores/as estén adscritos/as a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores/as adscritos/as a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del Llamamiento en General.

De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de las empresas, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo. El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a

partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores/as de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, deberán ser llamados/as al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de julio al 31 de agosto, salvo fuerza mayor debidamente constatada o salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores/as, y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sean llamados/as colectivamente al trabajo. Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador/a viene obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

Aun cuando se reconoce por las partes que el trabajador/a fijo/a discontinuo/a no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores/as fijos/as continuos establecida en 1818 h./año, por las propias peculiaridades de la actividad, en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello el trabajador/a fijo/a discontinuo/a adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

D) Del Llamamiento en Particular.

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, y como garantía «ad personam» de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos/as discontinuos/as que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación, se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos/as discontinuos/as que tengan reconocida tal condición al 01.01.2000, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2005, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos/as discontinuos/as a que se refieren los párrafos anteriores.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2010, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos/as discontinuos/as a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos/as discontinuos/as, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos. Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos/as discontinuos/as, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto por cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados/as sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año, salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña. La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros/as fijos/as discontinuos/as, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos/as discontinuos/as.

Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores/as de las empresas, lo cuales serán llamados/as y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La Empresa y los Comités de Empresa o Delegados/as de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo/a discontinuo/a, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador/a de cualquier categoría profesional de las establecidas en el convenio, cuando se trata de la contratación de peones, deberá exponer al Comité de Empresa o Delegados/as de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

E) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

El cese de estos trabajadores/as dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de trabajadores/as y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

Se entiende por grupos de trabajadores/as los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurará que todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos/as discontinuos/as, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos/as discontinuos/as para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores/as con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores/as, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos/as trabajadores/as con fijeza discontinua anterior al 01.01.2000.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, convienen dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos/as discontinuos/as antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos/as discontinuos/as contratados a partir de 31.12.2005, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo. Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados/as al trabajo los fijos/as discontinuos/as de nueva creación, para rotar con los anteriores.

A continuación y con los mismos efectos establecidos en el párrafo anterior, se acuerda dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los Fijos/as discontinuos/as que adquirieron tal condición antes del 31.12.2005, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a

quince días de trabajo efectivo, se produciría el cese de los fijos/as discontinuos/as contratados a partir de 01.01.2010, y si sigue disminuyendo la actividad ya se procederá al cese de los que adquirieran la condición de fijos/as discontinuos/as en el año 2005.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, podrán no ser llamados/as al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de cultivos, causas de fuerza mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sin haber sido previamente cesados los trabajadores/as eventuales de su centro de trabajo.

Excepcionalmente y solo a propuesta de la empresa y pactándolo con los comités de empresa y en su defecto con los trabajadores/as, se podrá establecer un sistema de llamamiento por antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, en determinados centros de trabajo, en cuyo caso se establecerán especialidades dentro de cada categoría de las establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso se pueda alterar el llamamiento rotatorio previsto en este anexo II para labores agrícolas.

4.º -

Obligaciones de los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado/a al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. A los efectos previstos en el párrafo primero de este apartado, el trabajador/a fijo/a discontinuo/a se entenderá llamado/a al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

**ANEXO III.-
TABLAS DE RETRIBUCIONES**

Salario anual para 2021					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrata 2021	Día con prorrata 2021	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,48 €	49,82 €	31,28 €	307,00 €	13.600,53 €
Guardas jurados o particulares	7,48 €	49,82 €	31,28 €	307,00 €	13.600,53 €
Especialistas de riego y goteo	7,63 €	50,84 €	31,93 €	307,00 €	13.879,23 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,57 €	50,44 €	31,67 €	307,00 €	13.767,75 €
Tractoristas	8,66 €	57,65 €	36,31 €	307,00 €	15.737,23 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,54 €	63,50 €	40,07 €	307,00 €	17.335,10 €
Especialistas maquinaria agrícola	7,79 €	51,87 €	32,59 €	307,00 €	14.157,93 €
Especialistas agrícolas	8,00 €	53,30 €	33,51 €	307,00 €	14.548,11 €
Caseros/as	7,54 €	50,23 €	31,54 €	307,00 €	13.712,01 €
Capataces no titulados/as	8,99 €	59,90 €	37,75 €	307,00 €	16.350,36 €
Viveristas	7,54 €	50,23 €	31,54 €	307,00 €	13.712,01 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,34 €	62,21 €	39,24 €	307,00 €	16.982,08 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,66 €	57,65 €	36,31 €	307,00 €	15.737,23 €
Oficial/a	9,07 €	60,37 €	38,06 €	307,00 €	16.480,42 €
Ayudante	7,86 €	52,34 €	32,90 €	307,00 €	14.287,99 €
Albañiles y oficios varios	9,07 €	60,37 €	38,06 €	307,00 €	16.480,42 €
Especialistas en montaje de invernaderos	7,74 €	51,53 €	32,37 €	307,00 €	14.065,03 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,27 €	95,02 €	60,31 €	307,00 €	25.937,62 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	11,99 €	79,84 €	50,56 €	307,00 €	21.794,29 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	11,99 €	79,84 €	50,56 €	307,00 €	21.794,29 €
Técnico/a especialista	11,17 €	74,40 €	47,06 €	307,00 €	20.307,90 €
Capataz titulado/a	10,94 €	72,83 €	46,06 €	307,00 €	19.880,56 €
Oficial/a administrativo/a	10,71 €	71,33 €	45,09 €	307,00 €	19.471,80 €
Auxiliar administrativo/a	8,48 €	56,49 €	35,56 €	307,00 €	15.421,37 €
Listero/a	7,62 €	50,78 €	31,89 €	307,00 €	13.860,65 €

Salario anual para 2022					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/ Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrata 2022	Día con prorrata 2022	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,63 €	50,82 €	31,90 €	313,14 €	13.872,54 €
Guardas jurados o particulares	7,63 €	50,82 €	31,90 €	313,14 €	13.872,54 €
Especialistas de riego y goteo	7,79 €	51,86 €	32,57 €	313,14 €	14.156,81 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,72 €	51,45 €	32,31 €	313,14 €	14.043,11 €
Tractoristas	8,83 €	58,80 €	37,03 €	313,14 €	16.051,97 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,73 €	64,77 €	40,87 €	313,14 €	17.681,80 €
Especialistas maquinaria agrícola	7,94 €	52,90 €	33,24 €	313,14 €	14.441,09 €
Especialistas agrícolas	8,16 €	54,36 €	34,18 €	313,14 €	14.839,07 €
Caseros/as	7,69 €	51,24 €	32,17 €	313,14 €	13.986,25 €
Capataces no titulados/as	9,17 €	61,10 €	38,50 €	313,14 €	16.677,37 €
Viveristas	7,69 €	51,24 €	32,17 €	313,14 €	13.986,25 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,53 €	63,46 €	40,02 €	313,14 €	17.321,73 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,83 €	58,80 €	37,03 €	313,14 €	16.051,97 €
Oficial/a	9,25 €	61,58 €	38,82 €	313,14 €	16.810,03 €
Ayudante	8,02 €	53,39 €	33,55 €	313,14 €	14.573,75 €
Albañiles y oficios varios	9,25 €	61,58 €	38,82 €	313,14 €	16.810,03 €
Especialistas en montaje de invernaderos	7,89 €	52,56 €	33,02 €	313,14 €	14.346,33 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,55 €	96,92 €	61,51 €	313,14 €	26.456,38 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	12,23 €	81,44 €	51,57 €	313,14 €	22.230,18 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	12,23 €	81,44 €	51,57 €	313,14 €	22.230,18 €
Técnico/a especialista	11,39 €	75,88 €	48,00 €	313,14 €	20.714,05 €
Capataz titulado/a	11,15 €	74,29 €	46,98 €	313,14 €	20.278,17 €
Oficial/a administrativo/a	10,92 €	72,76 €	46,00 €	313,14 €	19.861,23 €
Auxiliar administrativo/a	8,65 €	57,62 €	36,27 €	313,14 €	15.729,79 €
Listero/a	7,78 €	51,79 €	32,53 €	313,14 €	14.137,86 €



Salario anual para 2023					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/ Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrateo 2023	Día con prorrateo 2023	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,77 €	51,73 €	32,48 €	318,78 €	14.122,25 €
Guardas jurados o particulares	7,77 €	51,73 €	32,48 €	318,78 €	14.122,25 €
Especialistas de riego y goteo	7,93 €	52,80 €	33,16 €	318,78 €	14.411,64 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,86 €	52,37 €	32,89 €	318,78 €	14.295,88 €
Tractoristas	8,99 €	59,86 €	37,70 €	318,78 €	16.340,91 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,90 €	65,94 €	41,60 €	318,78 €	18.000,08 €
Especialistas maquinaria agrícola	8,09 €	53,86 €	33,84 €	318,78 €	14.701,03 €
Especialistas agrícolas	8,31 €	55,34 €	34,79 €	318,78 €	15.106,17 €
Caseros/as	7,83 €	52,16 €	32,75 €	318,78 €	14.238,00 €
Capataces no titulados/as	9,34 €	62,20 €	39,20 €	318,78 €	16.977,56 €
Viveristas	7,83 €	52,16 €	32,75 €	318,78 €	14.238,00 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,70 €	64,60 €	40,74 €	318,78 €	17.633,52 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,99 €	59,86 €	37,70 €	318,78 €	16.340,91 €
Oficial/a	9,41 €	62,69 €	39,51 €	318,78 €	17.112,61 €
Ayudante	8,16 €	54,35 €	34,16 €	318,78 €	14.836,08 €
Albañiles y oficios varios	9,41 €	62,69 €	39,51 €	318,78 €	17.112,61 €
Especialistas en montaje de invernaderos	8,03 €	53,50 €	33,61 €	318,78 €	14.604,56 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,81 €	98,66 €	62,62 €	318,78 €	26.932,59 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	12,45 €	82,90 €	52,50 €	318,78 €	22.630,32 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	12,45 €	82,90 €	52,50 €	318,78 €	22.630,32 €
Técnico/a especialista	11,60 €	77,25 €	48,87 €	318,78 €	21.086,91 €
Capataz titulado/a	11,35 €	75,62 €	47,82 €	318,78 €	20.643,18 €
Oficial/a administrativo/a	11,12 €	74,07 €	46,82 €	318,78 €	20.218,74 €
Auxiliar administrativo/a	8,81 €	58,66 €	36,93 €	318,78 €	16.012,93 €
Listero/a	7,92 €	52,72 €	33,11 €	318,78 €	14.392,34 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación

3242 Corrección de error de la Orden de 18 de mayo de 2022, de la Consejería de Educación por la que se relacionan las áreas, materias y módulos para los que se podrán contratar profesores especialistas para el curso 2022-2023.

Advertido error material en el Anexo I. c) de la Orden de 18 de mayo de 2022, de la Consejería de Educación por la que se relacionan las áreas, materias y módulos para los que se podrán contratar profesores especialistas para el curso 2022-2023,

Dispongo:

Rectificar el error detectado en el Anexo I. c) de la mencionada Orden de 18 de mayo de 2022 en los siguientes términos:

Donde dice:

DESARROLLO DE VIDEOJUEGOS	5048. Programación y motores de video juegos.	150	CIFP Politécnico (Murcia)
	5049. Diseño gráfico 2D y 3D.	135	
	5050. Programación en red e inteligencia artificial.	90	
	5051. Realidad virtual y realidad aumentada.	90	
	5052. Diseño, gestión, publicación y producción.	135	

Debe decir:

DESARROLLO DE VIDEOJUEGOS Y REALIDAD VIRTUAL	5048. Programación y motores de video juegos.	150	CIFP Carlos III (Cartagena)
	5049. Diseño gráfico 2D y 3D.	135	
	5050. Programación en red e inteligencia artificial.	90	
	5051. Realidad virtual y realidad aumentada.	90	
	5052. Diseño, gestión, publicación y producción.	135	

Murcia, 7 de junio de 2022.—La Consejera de Educación, María Isabel Campuzano Martínez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes

3243 Anuncio de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, por el que se somete a información pública y audiencia a las personas interesadas el Proyecto de Orden por la que se aprueban bases reguladoras y la convocatoria para la selección por concurrencia competitiva de jóvenes que realicen acciones formativas del proyecto JUVENTUR–Un reto para la Región de Murcia, dentro del ámbito de los proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ).

La Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, a iniciativa de la Dirección General de Juventud, ha elaborado el Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para la selección por concurrencia competitiva de jóvenes que realicen acciones formativas del proyecto JUVENTUR – un reto para la Región de Murcia, dentro del ámbito de los proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivo, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ).

El ejercicio del derecho a la participación pública en los procedimientos de elaboración de las disposiciones de carácter general está regulado fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia; en los artículos 12 a 22 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; así como por lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por lo tanto, en consideración a la normativa citada y a la instrucción dada mediante Resolución de 20 de diciembre de 2016 de la Comisión Interdepartamental para la Transparencia, se publica el presente Anuncio para dar cumplimiento al trámite de audiencia e información pública del mencionado proyecto normativo dirigido a las personas interesadas en general, abriendo a tal efecto un plazo de 15 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Durante el período indicado podrá cualquier persona, física o jurídica, interesada o afectada, presentar las alegaciones y observaciones que considere oportunas, por vía telemática, a través de la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante el formulario específico de



alegaciones en el trámite de audiencia del procedimiento 1549 "elaboración de disposiciones normativas" incluido en la Guía de Procedimientos y Servicios de la página web de la CARM.

El referido proyecto normativo, así como la memoria de análisis de impacto normativo que lo acompaña, podrán consultarse en la página web del Portal de la Transparencia, a través del siguiente enlace: <http://transparencia.carm.es/web/transparencia/anuncios-informacion-publica>

Murcia, 8 de junio de 2022.—El Secretario General, Juan Antonio Lorca Sánchez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital
Agencia Tributaria de la Región de Murcia

3244 Anuncio de cobranza, exposición pública y notificación colectiva.

En virtud de las competencias delegadas a esta Agencia por los Convenios de colaboración tributaria suscritos con Ayuntamientos de la Región de Murcia, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados lo siguiente:

El periodo voluntario de pago de los tributos municipales y otros ingresos de derecho público que se detallan a continuación tendrá lugar en las fechas que se indican, ambas inclusive:

MUNICIPIO	CONCEPTO	PERIODO IMPOSITIVO	INICIO	FIN
ÁGUILAS	TASA DE MERCADO SEMANAL	JUNIO 2022	20/06/2022	22/08/2022

Las listas cobratorias, que contienen la identificación de los obligados tributarios y los elementos determinantes de la cuantía de la deuda tributaria, se expondrán al público por plazo de un mes a contar desde el día en que se inicia el periodo voluntario de pago. Durante este plazo, al contener las listas cobratorias datos de carácter personal amparados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personales y garantía de los derechos digitales, cada obligado podrá consultar exclusivamente el registro relativo a su deuda tributaria, debidamente acreditado, mediante atención personalizada en cualquiera de las oficinas de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia.

La exposición al público de las listas cobratorias producirá los efectos de notificación colectiva prevista en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y contra las liquidaciones incorporadas en aquéllas, podrán los interesados interponer recurso de reposición, previo al recurso contencioso administrativo, dirigido ante el organismo gestor, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del citado periodo de exposición al público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El pago podrá realizarse mediante cualquier tarjeta de crédito o débito emitida por Visa o Mastercard a través de Internet en la dirección <https://agenciatributaria.carm.es/pasarelapagos>. Para realizar el pago a través de este medio no es necesario identificarse electrónicamente ni disponer de ningún sistema de firma electrónica. Así mismo, el pago podrá realizarse presentando el documento de pago en cualquiera de las siguientes entidades colaboradoras a través de los medios habilitados por ellas: BBVA, CAIXABANK, CAJAMAR, CAJA RURAL CENTRAL, CAJA RURAL SAN AGUSTÍN, TARGOBANK, BANCO SABADELL, BANCO SANTANDER y BANKINTER. Para más información acerca de los medios de pago disponibles puede visitar la siguiente dirección <https://agenciatributaria.carm.es/web/guest/donde-y-como-puedo-pagar>.

Los contribuyentes que por cualquier circunstancia no dispongan del documento de pago, podrán obtener un duplicado, dentro del período voluntario de pago, llamando al teléfono gratuito 900 878 830, a través de la página web <https://agenciatributaria.carm.es>, o acudiendo a cualquiera de las oficinas de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, que podrán ser consultados en dicha página web

Municipio	Domicilio
Abanilla	Calle Francisco Salzillo, 17 (30640)
Abarán	Calle Compositor David Templado, 54 (30550)
Águilas	Calle Floridablanca, 9 (30880)
Albudeite	Plaza Constitución, 2 (30190)
Aledo	Plaza Ayuntamiento, 2 (30859)
Altorreal	Avenida Reino de Murcia 35-37 (30506)
Beniel	Av del Reino, 22 - Beniel (30130)
Blanca	Plaza del Ayuntamiento, 2 Bajo (30540)
Bullas	Calle Rosario s/n. Edif. Pepe Marsilla 2.ª planta (30180)
Calasparra	Avenida Primero de Mayo, 30 bajo (30420)
Caravaca	Avenida Carretera de Granada, 13 bajo (30400)
Cartagena	Calle Campos, 4 Ed. Foro (30201)
Campos del Río	Calle Virgen del Carmen, 3 (30191)
Cehégín	C/López Chicherri, 8 (30430)
Cieza	Calle Pérez Cervera, 76 (30530)
Fortuna	Avenida Juan Carlos I, Edif. De la Juventud (30620)
Fuente Álamo	Calle Maestros Alfareros, 2 (30320)
Jumilla	Calle Antonio Machado, 2 (30520)
La Unión	Calle Siete de Marzo, 78 (30360)
Librilla	Carretera Casas Nuevas, 1 - Librilla (30892)
Lorca	Calle Diego Pallares Pacha S/N - Lorca (30800)
Los Alcázares	Avenida de la Libertad, 40 (30710)
Mazarrón	Calle del Pino, 5 (30870)
Molina de Segura	Pasaje Santa Cecilia s/n (30500)
Moratalla	Calle Constitución, 17 2.ª planta (30440)
Mula	Calle Camilo José Cela, 3 bajo 1 (30170)
Murcia	Paseo Teniente Flomesta, 3 (30001)
Pliego	Calle Mayor, 2 (30176)
Puerto Lumbreras	Plaza Maestro Fulgencio Romera, 1 Bajo (30890)
San Pedro del Pinatar	Plaza Constitución, 13 (30740)
Santomera	Calle Cuatro Esquinas, 58 - Casagrande (30140)
Torre Pacheco	Plaza Alcalde Pedro Jiménez, 1 (30700)
Yecla	Calle Epifanio Ibañez, 2 - Yecla (30510)

Asimismo, los contribuyentes podrán domiciliar las deudas para los sucesivos periodos impositivos, en cuentas abiertas en entidades de crédito, llamando al teléfono gratuito 900 878 830, a través de la página web <https://agenciatributaria.carm.es>, o acudiendo a cualquiera de las oficinas arriba relacionadas.

La no recepción del documento de pago no exime de la obligación de efectuar el pago en el plazo establecido para el periodo voluntario de pago. Se advierte que vencido el plazo de pago sin que se haya realizado éste, se abrirá el periodo ejecutivo y se devengarán los intereses de demora, los recargos de dicho período ejecutivo y costas del procedimiento, en la forma legalmente establecida.



Lo que se hace público, para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 62.3 y 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Murcia, 10 de junio de 2022.—El Jefe de Servicio de Recaudación (P.S. del titular del Servicio de Gestión de Recursos de Otros Entes, por Resolución del Director de la Agencia Tributaria Región de Murcia de 7 de febrero de 2022), Eduardo José Prieto Giménez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

3245 Presupuesto General del Ayuntamiento de Mazarrón para el ejercicio 2022.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 8 de junio de 2022, aprobó inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2022, compuesto por el Presupuesto del propio Ayuntamiento y el del Organismo Autónomo Administrativo Universidad Popular de Mazarrón, así como por los estados de previsión de gastos e ingresos de la sociedad mercantil cuyo capital pertenece íntegramente al Ayuntamiento "Ingeniería Urbana Bahía de Mazarrón 2007, S. L." (Expediente 2021/4629K).

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 168 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el acuerdo de aprobación inicial se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, considerándose definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones.

Mazarrón, 8 de junio de 2022.—El Alcalde Presidente, Gaspar Miras Lorente.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes "Fuente Librilla", Mula

3246 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

En virtud de lo establecido en los artículos 28 y 33 de las vigentes ordenanzas, por medio de la presente se convoca a todos los usuarios de la Comunidad de Regantes "Fuente Librilla", a Junta General Ordinaria que se celebrará el próximo día 17 de julio de 2022, a las 11:30 horas en primera convocatoria y a las 12:00 horas en segunda y última, en el Salón Social sito en Fuente Librilla -Mula-, para tratar los asuntos que se indican en el siguiente:

Orden del día:

- 1.º- Lectura y aprobación, en su caso, del acta anterior.
- 2.º- Aprobación, en su caso, de la memoria y cuentas del año 2021.
- 3.º- Aprobación, en su caso, del Presupuesto para el año 2022
- 4.º- Informe del presidente.
- 5.º- Renovación de todos los cargos de la Comunidad de Regantes (Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Vocales y Jurado de Riegos).
- 6.º- Si algún comunero quiere presentar su candidatura debe dirigirse a la Junta de Gobierno, mediante instancia, en el plazo de cinco días siguiente a la recepción de esta convocatoria.
- 7.º- Proyecto a ejecutar a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, consistente en: balsa de regulación de 70.000 m3 y aprovechamiento en regadío de las aguas residuales regeneradas procedentes de E.D.A.R. de Fuente Librilla. Acuerdos a adoptar sobre su aprobación, así como, en su caso, respecto a su presupuesto de ejecución y al sufrago económico del mismo.
- 8.º- Sugerencias y propuestas.

En Fuente Librilla -Mula- (Murcia), a 3 de junio de 2022.—El Presidente,
Francisco Martínez López.