



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Presidencia y Empleo

- 9198 Resolución de 25 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial año 2014, 2015 y 2016, denominación, Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas. 27076
- 9199 Resolución de 27 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hero España, S.A.- Alcantarilla. 27109

4. Anuncios

Consejería de Presidencia y Empleo Servicio Regional de Empleo y Formación

- 9200 Edicto por el que se notifican resoluciones del procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la contratación de jóvenes menores de 30 años, relativas a los expedientes que a continuación se relacionan. 27141

III. Administración de Justicia

De lo Social número Dos de Cartagena

- 9201 Procedimiento ordinario 688/2013. 27142
- 9202 Procedimiento ordinario 689/2013. 27143
- 9203 Procedimiento ordinario 373/2014. 27145
- 9204 Despido objetivo individual 954/2013. 27148
- 9205 Despido/ceses en general 927/2013. 27150
- 9206 Procedimiento ordinario 398/2014. 27151
- 9207 Procedimiento ordinario 723/2013. 27152

De lo Social número Tres de Cartagena

- 9208 Despido/ceses en general 296/2014. 27154
- 9209 Ejecución de títulos judiciales 51/2014. 27155
- 9210 Ejecución de títulos judiciales 35/2013. 27156

De lo Social número Siete de Murcia

- 9211 Procedimiento ordinario 982/2013. 27157
- 9212 Procedimiento ordinario 454/2012. 27159

BORM

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia
De lo Social número Cuatro de Murcia

9213	Ejecución de títulos judiciales 291/2013.	27160
9214	Ejecución de títulos judiciales 91/2014.	27162

De lo Social número Dos de Terrassa

9215	Despido 926/2013.	27164
------	-------------------	-------

IV. Administración Local**Alcantarilla**

9216	Convocatoria para la creación de una bolsa de trabajo de Conserjes.	27165
------	---	-------

Blanca

9217	Aprobación inicial de cambio en el Sistema de Actuación de la U.A.2.	27166
------	--	-------

Bullas

9218	Notificación de bajas por caducidad de extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente.	27167
------	---	-------

La Unión

9219	Incoación de expediente en orden a otorgar la declaración y reversión al Ayuntamiento de La Unión de los derechos funerarios de varias fosas del cementerio Ntra. Sra. del Rosario.	27168
------	---	-------

9220	Aprobación definitiva de los Estatutos de la sociedad "La Unión Servicios Municipales, S.L.	27170
------	---	-------

Lorca

9221	Acuerdo de iniciación del procedimiento para autorizar, si fuere procedente por razones de interés público, la alteración, en el tramo propuesto, del actual trazado del camino, de propiedad municipal, conocido como Teba-Paquito.	27180
------	--	-------

9222	Aprobación inicial de la modificación del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación Única del Sector 9-R en diputación Sutullena, de Lorca.	27181
------	---	-------

Murcia

9223	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto por el que se declara la caducidad de la pieza separada de procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 105/14-DU.	27182
------	---	-------

9224	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto orden de ejecución de expediente sancionador urbanístico. Exptes. 716/14, 720/14, 723/14, 748/14, 759/14 y 772/14-DU.	27183
------	---	-------

9225	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Propuesta de resolución de procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 481/14-DU.	27184
------	---	-------

9226	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto de imposibilidad de legalización de procedimiento sancionador urbanístico. Exptes. 385/14, 407/14 y 481/14-DU.	27185
------	--	-------

9227	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Resolución de procedimiento sancionador urbanístico. Exptes. 1.195/13-DU.	27186
------	---	-------

9228	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto inicio procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 706/14-DU.	27189
------	---	-------

9229	Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Resolución puesta en conocimiento Ministerio Fiscal procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 1.151/13-DU.	27190
------	--	-------

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

9198 Resolución de 25 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial año 2014, 2015 y 2016, denominación, Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas.

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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 y Tabla Salarial año 2014, 2015 y 2016; número de expediente, 30/01/0046/2014; denominación, Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas; código de convenio, 30000965011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 19/02/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de junio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de trabajo para Manipulado, Aderezo, Relleno y Deshueso de Aceitunas de la Comunidad Autónoma de Murcia

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación (Territorial y funcional)

El presente convenio colectivo afectara a todas las empresas de la Región de Murcia y personal al servicio de las mismas, que se dediquen a la actividad de encurtido, manipulado, aderezo, deshueso y relleno de aceitunas, exceptuando únicamente el personal mencionado en el Artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito temporal (duración y vigencia)

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BORM, si bien producirá efectos desde el 1 de enero de 2010 y su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del año 2016.

La duración será de 7 años, es decir, desde el día 1-1-2010 hasta el 31-12-2016.

Artículo 3. Denuncia y prórroga, determinación de las partes

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Manipulado y Relleno de Aceitunas de la Región de Murcia, representados por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de las citadas industrias representados por los miembros elegidos para formar parte de la Comisión negociadora en elección llevada a efecto por las centrales sindicales. Siendo representación legal acreditada, actualmente, CC OO y UGT.

El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 4. Derecho supletorio

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional y económica y poder disciplinario en las industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno de aceitunas y exportación de aceitunas.

Artículo 5. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Para que opere la absorción y compensación, esta deberá hacerse en condiciones de homogeneidad e idénticas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 7. Clasificación de los trabajadores según su permanencia

El personal sujeto a este convenio se clasificará según su permanencia de la siguiente forma:

Personal de plantilla:

Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

Personal Eventual:

Es el que se contrata en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

Artículo 8. Contratación

Contrataciones de Duración Determinada (eventuales y temporales).

Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

Será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, ampliándose la duración propuesta y establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Contrato de obra o servicio determinado.

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/o habitual en la empresa.

Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante este contrato se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obra en general.

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos.

Instalaciones.

Elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo.

Publicidad.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

8.3. Contratos para la Formación.

El Contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el/ la trabajador/a no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, el SMI más el 15% del mismo para el primer año de contrato, y para el segundo año de contrato el SMI más el 30% del mismo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

Número de trabajadores	Número de Contratos
Hasta 5	1 Contrato
Hasta 10	2 Contratos
Hasta 25	3 contratos
Hasta 40	4 Contratos
Hasta 50	5 contratos
Hasta 100	8 contratos
Hasta 250	20 contratos o el 8% de la plantilla

8.4. Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de Formación profesional de Grado medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en practicas celebrados con trabajadores que estén en posesión de titulo de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en practicas celebrados con trabajadores que estén en posesión de titulo de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3,

La retribución del trabajador será, como mínimo, del 70% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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 efecto de antigüedad en la empresa.

8.5. Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o a la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

8.6. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparado.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. También deberá figurar la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 del ET.

8.7. Contrato para el Fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), disposición adicional 1ª así como lo dispuesto en la Ley 3/2.012.

El/La trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica según la disposición transitoria decimotercera del Real Decreto Legislativo 1/1995, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Personal Fijo - Discontinuo

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se regirán por las disposiciones contenidas en el núm. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, y según su aplicación vigente en cada momento. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de este en la Empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado y llamamiento.

Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratado, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas especialidades profesionales.

Artículo 10. Período de prueba

El período de prueba de cualquier trabajador no podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1. Titulados	4 meses
2. Técnico no titulado	1 mes
3. Administrativos	1 mes
4. Mercantiles	1 mes
5. Obreros	1 mes
6. Subalternos	1 mes
7. Eventuales, interinos...	1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

Artículo 11. Forma del contrato y copia básica

Las empresas entregarán al trabajador una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores, Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo

Conversión automática en contrato indefinido de los contratos temporales (excepto los contratos formativos, que no contabilizarían a estos efectos).

Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiéndose por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (Eventual por circunstancias de la producción y/u obra o servicio determinado) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes:

A partir del 1 de enero de 2008, las empresas mantendrán, como mínimo un 70% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los períodos de vacaciones, festivos, IT.

El cálculo para determinar el número de trabajadores de la empresa, se realizará sumando todos los meses trabajados por el total de trabajadores de la misma en el año anterior y dividiéndolos entre 12. Se entenderá por plantilla a todos los trabajadores que hayan prestado servicios en cada una de las empresas en el 2007.

Para la determinación del 70% de fijeza las empresas y los representantes de los trabajadores o en su defecto las organizaciones sindicales firmantes realizarán este cálculo al concluir el año 2008, o como máximo durante los 2 primeros meses del año 2009 y marcarán el número de conversiones de contratos eventuales en contrataciones indefinidas que habrán de realizar las empresas. En lo sucesivo se mantendrán los mismos criterios anteriormente descritos.

Artículo 13. Empresas de trabajo temporal

Cuando la contratación temporal se realice a través de ETT, la duración de los contratos temporales, de los trabajadores legalmente cedidos, no tendrán límite temporal alguno, salvo el previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, equiparándose la duración de dichos contratos a los límites de las contrataciones temporales establecidas en el artículo 8 del presente Convenio así como en lo relativo a lo establecido respecto al periodo de prueba.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 14. Grupos profesionales (clasificación profesional)

Los Grupos y Niveles profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y el volumen de trabajo en la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del ET.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal de fabricación.
4. Oficios Auxiliares.

En el Personal Técnico se encuadran los siguientes Niveles profesionales:

Técnico titulado grado superior.

Técnico titulado grado medio, técnico de laboratorio.

Técnico no titulado Laboratorio.

Auxiliar de laboratorio.

En el Personal Administrativo

Jefe Administrativo/a

Oficial Administrativo/a de 1.ª

Oficial Administrativo/a de 2.ª

Auxiliar administrativo/a.

PERSONAL DE FABRICACIÓN

Jefe de fabricación

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Especialista.

OFICIOS AUXILIARES

Jefe de Mantenimiento

Oficial 1º

Oficial 2º

Ayudante.

Grupo 1. Técnicos.

Quedan clasificados en este Grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo 2. Administrativos.

Quedan clasificados en este Grupo, quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el Grupo anterior.

Grupo 3. Personal de fabricación.

Quedan clasificados en este Grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Grupo 4. Oficios auxiliares.

Quedan encuadrados aquí todos los trabajadores con título o sin él que realizan labores de mantenimiento y reparación de las instalaciones de las empresas.

Los oficios auxiliares propios de estas empresas son mecánico, electricista, pintor, soldador etcétera.

DEFINICIÓN DE NIVELES PROFESIONALES

Personal Técnico

Técnico titulado grado superior

Es quien, en posesión de título académico superior expedido por el estado, por medio de sus universidades o escuelas especiales o legalmente reconocidas, desempeña en la Empresa funciones propias de su titulación, haya sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional.

Técnico titulado grado medio

Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la Empresa funciones de su titulación, ha sido contratado por la empresa en atención a dicho título profesional.

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, con un alto grado de cuidado y precisión, realiza las siguientes funciones:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico

para primeras materias, producto acabado y productos intermedios; desarrollo de pruebas industriales en planta piloto y fabricación u otras similares; cuidado del buen funcionamiento de los aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de formulas; mantenimiento del equipo, material y cédula de trabajo.

Es el/la responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

Técnico no titulado

Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de la Industria, ejerce funciones de tipo ejecutivo, técnico o de dirección especializada.

LABORATORIO

Auxiliar de laboratorio

Es quien, en posesión de FP1, con la debida formación y bajo las órdenes y supervisión del Técnico de Laboratorio, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

Jefe Administrativo

Es el/la trabajador/a que, a las órdenes de Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del departamento administrativo de la Empresa, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Oficial de primera Administrativo/a

Es el/la trabajador/a con servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno o algunos de los siguientes trabajos:

Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones, y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y/u operaciones análogas; manejo de programas ofimáticos a nivel de usuario, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Quedan asimilados a esta categoría profesional los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

Oficial segunda Administrativo/a

Es el/la trabajador/a con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. Manejo de programas ofimáticos a nivel de usuario, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Auxiliar administrativo.

Es el/la trabajador/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos/as. Manejo de programas ofimáticos a nivel básico, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etcétera.

Jefe de Fabricación

Es quien con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El jefe de fabricación podrá obtener las denominaciones de los oficios propios de la industria. Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, las siguientes:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal, vigilando el buen funcionamiento de los procesos productivos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, confeccionar los partes, estadillos e informes con los datos correspondientes, responder de la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Proponer sanciones o mejoras a los trabajadores que estén a su cargo.

Oficial de 1.^a

Es quien, con la debida perfección y adecuado rendimiento con suficientes conocimientos prácticos, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Oficial de 2.^a

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.^a, ejecutan alguna o algunas de las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Especialista.

Son los trabajadores que poseen una destacada especialidad en una o varias funciones u operaciones del proceso productivo industrial, y en las que se requiere una habilidad y rapidez habituales en la ejecución.

3. Personal de Oficios Auxiliares

Jefe de Mantenimiento

Es quien con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

Por tanto, entre sus funciones propias se encuentran, las siguientes:

Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose del orden del personal, vigilando el buen funcionamiento de los procesos productivos encomendados.

Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, confeccionar los partes, estadillos e informes con los datos correspondientes, responder de la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.

Proponer sanciones o mejoras a los trabajadores que estén a su cargo.

En relación con la producción de frío y vapor, el jefe de mantenimiento, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc., sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, realizando las necesarias reparaciones.

Oficial 1.^a

Es quien, ostentando la calificación de algún oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posee además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios por lo que se le pueden exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o edificios de todo tipo, o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos. Ordenará su trabajo y la forma de llevarlo a cabo el Jefe de Mantenimiento.

Los oficios propios de mantenimiento y oficios auxiliares son los de Mecánico, electricista, pintor, soldador, carpintero, etcétera.

Oficial 2.^a

Integran esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de 1.^a, ejecutan las tareas propias de mantenimiento y/u oficios auxiliares, con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante de Oficios Auxiliares

Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos necesarios prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un Oficial de Segunda.

Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el/la trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses en el período de un año u 8 meses

en 2 años, podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 16. Jornada de trabajo

La jornada laboral semanal será como máximo de 40 horas, realizadas de lunes a viernes, la jornada laboral anual será de 1.784 horas. Por necesidades de producción se podrá trabajar los sábados de manera voluntaria y considerándose las horas trabajadas como extraordinarias.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo. Aquellas empresas del sector que tengan una mejora sobre lo acordado en este convenio colectivo se le respetará el tiempo que venían disfrutando como derecho adquirido.

Las partes se comprometen a realizar jornada mínima de 8 horas.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores conocerán las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La retribución de estos días será el salario base reflejado en la tabla del presente convenio colectivo y la antigüedad en su caso. El trabajador que ingrese en el año la percibirá en la proporción al tiempo trabajado.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En el caso de algún trabajador/a esté en situación de IT antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El/la trabajador/a que esté en baja por maternidad, tendrá derecho a disfrutar el período vacacional que le corresponde, inmediatamente después de tener el alta maternal, aunque hay terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se puedan trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a este convenio.

Se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal y no se podrán realizar más de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Artículo 19. Calendario laboral

Cada año se confeccionará el calendario laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores, iniciándose la negociación del mismo, un mes antes del calendario oficial a fijar. Será expuesto en el tablón de anuncios en los primeros días del mes de enero.

Para la determinación del calendario laboral, se tendrá en cuenta el total de horas ordinarias de trabajo al año, de manera que la distribución anual no supere el máximo pactado.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 14 al año, 12 días nacionales y 2 locales.

En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de La Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior el gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior al descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Si la Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de 14.

Artículo 20. Licencias (Permisos retribuidos)

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días, en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considera desplazamiento si el viaje a cubrir se realiza fuera de la localidad del trabajador.

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 necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Los correspondientes días de permiso se podrán realizar de forma discontinua, previa comunicación a la empresa, excepto en el caso de fallecimiento.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

4. Un día por asuntos propios a decisión del trabajador.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La trabajadora o trabajador podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

9. La mujer trabajadora, durante el embarazo, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando exista riesgo para su salud o la del feto, declarada por el médico habitual o por el de la Empresa.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, previstos en los apartados 8 y 10, de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 7 y 8 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

11. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del/de la trabajador/a o de hijos menores de 10 años, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental.

Artículo 21. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, como por ejemplo, los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, teniendo el/la trabajador/a en excedencia derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los dos primeros años con reserva forzosa del puesto de trabajo. El segundo año no computará a efectos de antigüedad.

Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en 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 el primer y segundo 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.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo V. Salarios y percepciones extrasalariales

Artículo 22. Política salarial, retribuciones

El régimen de retribuciones del personal sujeto al presente convenio estará integrado por el salario base y los complementos salariales que correspondan según su nivel profesional.

El salario base del convenio es el que corresponde a cada nivel profesional, el cual queda perfectamente recogido en el Anexo de retribuciones.

Habida cuenta la difícil situación económica por la que ha atravesado el sector, y conscientes los interlocutores sociales de la misma, se acuerda que durante los años 2010, 2.011, 2.012 y 2.013 no se establezca incremento salarial de ningún tipo, quedando fijado el salario base, para dichos ejercicios económicos, el de las tablas salariales del 2.009 previstas en el Convenio anterior.

Con respecto a los años venideros, encontrándose vigente el presente Convenio, se estipula una revisión salarial sobre tablas salariales del 2009, las cuales se recogen en el Anexo I, en base a los siguientes incrementos:

- Año 2014; 1,5%
- Año 2015; 1,5%
- Año 2016; 2%

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario por todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio Colectivo, incluido en la misma el complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad y los trabajadores que tengan el derecho al complemento por ajuste salarial mensual, también se le aplicará este concepto en las gratificaciones extraordinarias.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 24. Complemento de fidelización.

A partir del 1 de enero de 2014, desaparece el complemento de antigüedad recogido en la redacción de los anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del siguiente tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido.

Artículo 25. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de participación en beneficios, una cantidad equivalente al 10% de los salarios base de la tabla, incrementados, en su caso, con el complemento de ajuste salarial mensual (CASM), y computándole las gratificaciones de julio y Navidad

Su importe será prorrateado durante los doce meses del año.

Artículo 26. Complemento de incapacidad temporal

Aspectos Asistenciales. Prestaciones complementarias en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de Trabajo.

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa abonará al trabajador accidentado desde el comienzo de la IT el 100% de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba de la Seguridad Social. Este complemento se abonará hasta el agotamiento del plazo en dicha situación.

En caso de Accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará el 100% de la base reguladora del trabajador durante los primeros tres días de baja y por una sola vez en cada año.

Artículo 27. Complemento por ajuste salarial mensual

A partir del 1 de enero de 2014, desaparecen las dos tablas salariales que hasta ahora se recogían en los convenios colectivos anteriores pasando a ser tan solo una.

Únicamente aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del anterior Convenio Colectivo, vinieran percibiendo las cuantías económicas, en concepto de salario base, recogidas en la columna de "Contrataciones posteriores a 1/1/1997", mantendrán la diferencia entre esta columna y la recogida como "Contratos con antigüedad anterior al 1/1/1997", como "garantía ad personam" y como Complemento de Ajuste Salarial Mensual. La cuantía de este complemento sufrirá los incrementos pactadas para la tabla salarial de cada año.

Este plus o complemento salarial tendrá carácter no absorbible ni compensable, cuantificándose en los siguientes términos económicos.

	2014	2015	2016
OFICIOS			
técnico grado superior	67,46	68,47	69,84
técnico grado medio	64,03	64,99	66,29
técnico no titulado	62,85	63,79	65,07
	0,00	0,00	0,00
jefe administrativo	62,85	63,79	65,07
Oficial Primera	58,32	59,20	60,38
Oficial Segunda	54,74	55,56	56,67
Aux admin y laboratorio	52,00	52,78	53,83
	0,00	0,00	0,00

Jefe de Fabricación.	54,15	54,96	56,06
oficial primera	52,07	52,85	53,90
oficial segunda	52,44	53,23	54,29
especialista	52,44	53,23	54,29
Jefe de mantenimiento	54,15	54,96	56,06
Oficial primera	52,07	52,85	53,90
Oficial segunda	52,44	53,23	54,29
Ayudante	52,44	53,23	54,29

Artículo 28. Dietas y gastos de desplazamientos

Si la empresa desplazara a un trabajador a un lugar distinto al de su puesto de trabajo habitual, le abonará los gastos de desplazamiento y dietas que se le originen. En cuanto a las dietas, se establecen con el fin de compensar al trabajador desplazado fuera de su domicilio y se abonarán, los gastos ocasionados, en función de su consumo.

Artículo 29. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario, de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.
3. Si hubiera algún acuerdo más beneficioso en materia salarial lo seguirán manteniendo en favor de sus trabajadores, como condición más beneficiosa «ad personam».
4. Siempre y cuando no haya sido contratado expresamente para realizar trabajos específicos nocturnos.

Capítulo VI. Promoción y formación profesional

Artículo 30. Promoción profesional (ascensos).

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa, se producirá conforme a lo establecido en el presente convenio.

El personal fijo de plantilla, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, de conformidad con las normas consignadas en el presente artículo.

Personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada nivel por el personal de los niveles inferiores y siempre que aquellos a quienes corresponda sean declarados como tales en el concurso-oposición que se realice al efecto.

La Dirección publicará en los tablones de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación suficiente copia a la Representación de los Trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

Nivel.

Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto Formación y Experiencia mínimas requeridas.

En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.

Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.

Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

El tribunal calificador estará compuesto por dos miembros designados por la dirección de la empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el comité de empresa o delegados de personal, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

En definitiva, las pruebas a las que se someta a los candidatos mediante el concurso-oposición recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada nivel.

Artículo 31. La formación profesional en la empresa

FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes Motivos:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de sus trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre política de Formación Profesional.

Elevar el nivel cultural de todo el «Capital Humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad del dialogo y la comprensión del medio laboral profesional.

Por lo expuesto se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en este convenio, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, sean objetivos de dicha comisión:

Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de las empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las Centrales Sindicales y las Asociaciones Empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria de la Región de Murcia, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en la Región de Murcia.

Hacer estudio, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión Paritaria, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes:

- A) Promover el desarrollo personal y profesional.
- B) Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.
- C) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- D) Contribuir a la Formación Profesional.

Capítulo VII. Derechos Colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 32. Representantes de los trabajadores

Los Representantes de los Trabajadores, dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los Representantes de los Trabajadores de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de cuatro días.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo. Así como ser informados de las sanciones por falta muy grave impuesta a los trabajadores, motivando la falta cometida por el trabajador sancionado.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la comisión negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.

Disponer de crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión encomendadas por el sindicato que representa.

Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

Planes de formación profesional y continua de la empresa.

Importación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada Trimestralmente, al menos, sobre:

La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

La evolución probable del empleo en la empresa.

Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial fijos discontinuos.

Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

Los índices de siniestralidad y sus causas.

Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el computo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 33. Derechos sindicales

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores de la empresa, con el fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional y puesto de trabajo, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1) Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2) Al personal que preste servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuados.

3) Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos de trabajo y los mandiles necesarios para la realización de faenas que exijan su utilización, y al personal femenino, dos batas y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas y redes para el pelo.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3) se entregarán como mínimo, una vez al año.

El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

Los medios de trabajo, simultáneos con los colectivos serán de empleo obligatorios y cada trabajador responderá del uso y conservación por el tiempo de duración que se le haya señalado al efectuarse la entrega.

Artículo 35. Reconocimiento médico

Todo el personal sujeto al presente Convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, salvo la negativa expresa del trabajador a la realización del mismo, de acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053). Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

Artículo 36. Carné de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente Convenio, deberá de proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo.

El tiempo empleado en la formación para la obtención de dicho carné será computado como tiempo efectivo de trabajo.

También se estará a lo dispuesto en el RD 202/2000, 11 de febrero (RCL 2000, 530) y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 37. Política preventiva

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de la empresa y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada trimestre.

Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1.995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

Las condiciones de seguridad

El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).

Los contaminantes químicos y biológicos.

La carga de trabajo física y mental y

la organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.).

La Empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para la empresa, que facilite la articulación

de la planificación de la prevención de los riesgos laborales. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

La definición de Objetivos Generales y Específicos.

Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

El plan de formación para el Sector.

La asignación de medios materiales y humanos.

La asignación de tareas.

Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997 (RCL 1997, 208) , en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Realizar un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las Empresas.

Capítulo IX. Régimen disciplinario

Artículo 38. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

A) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.

B) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

C) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.

D) Los descuidos leves en la conservación del material.

E) Las faltas de aseo y limpieza personal.

F) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.

G) La ausencia no justificada al trabajo un día al mes.

Faltas graves:

A) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.

B) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.

C) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.

D) La simulación de enfermedad o accidente.

E) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

F) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

G) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.

H) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

I) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de herramientas, útiles, y, en general, bienes de la empresa para usos propios.

J) La embriaguez no habitual en el trabajo.

K) Las derivadas de la causa C) del apartado anterior.

L) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves:

A) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.

B) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

C) La supresión, inutilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

D) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.

E) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecte negativamente al trabajo.

F) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.

G) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.

H) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.

I) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.

J) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

K) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

L) El acoso sexual.

M) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.

N) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La facultad de elección, entre las sanciones previstas para cada grado, es exclusiva del empresario. Las partes acuerdan que antes de proceder a la notificación de la sanción, se de información por escrito al Comité de Empresa y/o delegados de personal.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuesta, pudieran hacerse contar en el expediente personal del trabajador, quedarán canceladas en el plazo de 1 mes para las faltas leves, de tres meses para las graves y muy graves.

Prescripción de las faltas:

Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un período de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

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.

Impugnación:

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

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento infracciones laborales de la empresa.

Las infracciones laborales, acciones u omisiones de la empresa estarán reguladas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Capítulo X. Interpretación del convenio, disposiciones finales y resolución de conflictos

Artículo 39. Comisión paritaria

Se establece para la vigencia y cumplimiento del Convenio y su intervención en las cuestiones que se refleja, una comisión paritaria con las atribuciones que se indican y composición siguiente:

a) Estará compuesta por dos representantes de la Empresa, elegidos entre la Comisión Negociadora por la parte empresarial.

b) Dos representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de la Comisión Negociadora.

c) Así mismo, formarán parte de la Comisión Paritaria los asesores y técnicos que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio, con voz pero sin voto.

d) Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de votos. En caso de que no se llegue a un acuerdo en la toma de decisiones por existir igualdad de votos, se someterá la decisión a la Autoridad Laboral competente.

La forma de convocatoria será previa citación a petición de los vocales representativos de cualquiera de las partes.

Artículo 40. Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras parte.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 41. Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 42. Remuneración anual

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para los distintos niveles profesionales, es la que aparece en el Anexo del presente convenio así como lo relativo a los complementos salariales que el presente Convenio establece.

Los anteriores acuerdos son fiel reflejo de la libre expresión de voluntad de los representantes de los empresarios y los trabajadores que componen la Comisión Negociadora y que se reconocieron como interlocutores válidos, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en prueba de conformidad con el texto que firman en el lugar y fecha indicados en el Acta Final de aprobación del convenio que se une al presente.

Artículo 43. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Igualdad en el trabajo

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, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

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.

No discriminación por razón de sexo.

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.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

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 el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND):

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 tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando los 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 CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento, así como:

- 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 más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará

a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 44. Derogación

Con la aprobación del presente Convenio Colectivo con vigencia 1-1-2010 a 31-12-2016, queda derogado y sin eficacia de aplicación, para la actividad de Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas, el convenio Colectivo de vigencia, 1-1-2008 a 31-12-2009.

**Convenio Colectivo para las industrias de manipulado, aderezo,
deshueso y relleno de aceitunas de la Región de Murcia****Tablas Salariales 2014-2015-2016.**

	2014	2015	2016
OFICIOS	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO BASE
Técnico grado superior	1.124,45	1.141,31	1.164,14
Técnico grado medio	1.067,72	1.083,73	1.105,41
Técnico no titulado	1.036,77	1.052,32	1.073,37
	0,00	0,00	0,00
Jefe administrativo	1.036,77	1.052,32	1.073,37
Oficial Primera	962,37	976,81	996,34
Oficial Segunda	903,09	916,63	934,97
Aux admin y laboratorio	858,20	871,08	888,50
	0,00	0,00	0,00
Jefe de Fabricación.	893,89	907,30	925,44
Oficial primera	873,61	886,72	904,45
Oficial segunda	870,27	883,32	900,99
Especialista	862,08	875,01	892,52
Jefe de mantenimiento	893,89	907,30	925,44
Oficial primera	873,61	886,72	904,45
Oficial segunda	870,27	883,32	900,99
Ayudante	862,08	875,01	892,52

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

9199 Resolución de 27 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hero España, S.A.- Alcantarilla.

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente, 30/01/0060/2014; denominación, Hero España, S.A.- Alcantarilla; código de convenio, 30000782011981; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 02/06/2014, 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, 27 de junio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de Hero España, S.A. 2014/2015

Capítulo I

Normas generales

Art. 1.º Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Hero España, S.A. y sus trabajadores/as.

Así mismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación y distribución de Conservas Vegetales y Productos Alimenticios, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, productos dietéticos y otros.

Art. 2.º Ámbito territorial y personal

El presente convenio será de aplicación en la Región de Murcia.

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena para la Empresa Hero España, S.A., que dependen del centro de trabajo en Alcantarilla.

Se registrá por este Convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito territorial.

Las partes suscriptoras del presente convenio colectivo son:

Por un lado, la Empresa, en D. Sergio Elizalde Monroset mayor de edad, como Director General, Dña. Encarnación Guirao Jara, mayor de edad, como Directora de Recursos Humanos, D. Pedro Pérez Aráez mayor de edad, como Jefe de Relaciones Laborales y D. José Manuel Moreno Martínez mayor de edad, como Jefe Administración RRHH, actuando en nombre y representación de la mercantil HERO ESPAÑA, S.A., ostentando capacidad de representación, según poderes y designación expresa anexa al presente convenio.

Por otro lado, la representación de los trabajadores, la ostenta el Comité de Empresa, en Dña. María Sánchez Poveda mayor de edad, como presidenta del Comité de Empresa por "U.G.T", D. Francisco Jiménez Aragón mayor de edad, como Secretario del Comité de Empresa por "U.G.T" y D. Cayetano Hellín Iniesta, mayor de edad, como miembro del Comité de Empresa por "Independientes", elegidos todos ellos en las últimas elecciones sindicales quienes ostentan la legitimación para para la firma del presente convenio así como todos los acuerdos correspondientes a dichas negociaciones y que se anexa al presente convenio

Art. 3.º Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de Enero de 2014 y terminando aquella el 31 de Diciembre de 2015.

Art. 4.º Denuncia y prórrogas

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

No obstante lo anterior el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación.

El plazo máximo para la negociación será de un año desde el vencimiento del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán a la Oficina de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR -II) para su mediación; mediación que tendrá el carácter de arbitraje obligatorio.

Art. 5.º Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por seis personas, tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por parte del Comité de Empresa firmantes del Convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Reunirse la primera quincena del mes de enero de los años 2014 y 2015 para redactar la tabla de retribuciones para los citados años
- c) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

- a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.
- b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.
- c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.
- d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

Componentes:

En representación de la Empresa: D.ª Encarna Guirao Jara D. Pedro Pérez Aráez D. José Manuel Moreno Martínez	En representación de los/la trabajadores/as: D.ª María Sánchez Poveda D. Francisco Jiménez Aragón D. Cayetano Hellín Iniesta
---	---

Art. 6.º Renuncia expresa al convenio básico de ámbito estatal para la industria de conservas vegetales

Se pacta expresamente cualquier referencia y la renuncia al Convenio Básico de ámbito Estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de Empresa es superior en cómputo global de toda la plantilla, incluidos todos los conceptos salariales y distinta la regulación de las condiciones de todo tipo con respecto a ellos.

Capítulo II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Art. 7.º Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.800 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo y que deberá ser siempre cumplida por los trabajadores/as fijos/as y en cuanto a los fijos/as discontinuos/as podrá ser cumplida en función de los días de llamamiento siendo en todo caso el número de horas máximo a realizar y con valor de hora ordinaria.

Todo el personal que este acogido a un horario flexible, su jornada laboral se regirá por lo dispuesto en el procedimiento interno de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo de la Compañía.

En todo caso, el hecho de superar la jornada de referencia de los fijos/as discontinuos/as, no supone la adquisición de la fijeza continua, puesto que en años posteriores por motivos intrínsecos de la actividad podría no alcanzarse la jornada mínima pactada. Serán horas extras en todo caso, tanto para fijos/as como para fijos/as discontinuos/as las que superen las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Con respecto a los fijos continuos, se establece una jornada semanal de 40 horas con los descansos reglamentarios.

Los trabajadores fijos/as discontinuos/as podrán trabajar hasta 9 horas diarias con valor hora ordinaria o mensual en función de los días hábiles de cada mes, todo ello con la salvedad del horario flexible que a continuación se pacta.

La jornada establecida en los apartados anteriores no impide la realización de turnos en la forma y condiciones que se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Si como consecuencia de licencias, permisos o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador/a fijo/a no alcanzara la prestación de las 40 horas semanales de trabajo efectivo, las horas diarias de exceso sobre las normales trabajadas, se abonarán con el importe de la hora ordinaria.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cuatro turnos, la jornada laboral para cualquier colectivo de trabajadores/as quedará modificada, llevando consigo trabajar de Lunes a Domingo en tres turnos de manera rotatoria, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de Lunes a Viernes o en fines de semana.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cinco turnos, se hará efectivo de la siguiente manera: de Lunes a Domingo un cuarto turno rotativos, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de Lunes a Viernes o en Fines de Semana, cubriendo el descanso de los turnos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º en un quinto turno.

La retribución establecida para los trabajos en, domingos y festivos, no será de aplicación para aquellos/as trabajadores/as que sean contratados expresamente para trabajar en esos días.

La Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, podrá modificar y escalonar la hora del inicio y de terminación de la jornada de trabajo de las diferentes plantas, en función de las necesidades de producción.

Para aquellos/as trabajadores/as que realicen jornada continua, la Empresa establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos. Este período de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Como esta Empresa tiene establecido un sistema de presencia donde queda registrado el inicio y finalización de las pausas por bocadillo, el exceso de esta pausa será acumulado de forma mensual y se procederá a su descuento debido a que el mismo ya no computa como tiempo de trabajo.

FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA

De acuerdo con lo establecido en el art. 9 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores fijos continuos que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces se producen en la Empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 20% de la jornada anual para ser distribuido por la Empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible.

Las 360 horas de flexibilidad de la jornada, se acumularán a las horas ordinarias de esos meses, teniendo todas el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

Lógicamente el exceso de esa jornada acumulada, se detraerá de aquellos meses de menor actividad de forma que al término del año la jornada efectiva será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Sobre la jornada mensual de trabajo efectivo de los trabajadores fijos continuos, el exceso acumulado correspondiente a la jornada flexible, podrá no ser cumplido por razones imprevistas o de fuerza mayor y en cuyo caso el exceso previsto se trasladaría a otros meses del año siguiente, aunque sea fuera del año natural al que corresponda.

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada pero con la posibilidad por parte de la Empresa de disponer de 360 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

Todas las horas flexibles o no flexibles dentro del cómputo anual tendrá el valor de hora ordinaria y la liquidación y cómputo de las horas realizadas se efectuará con carácter mensual.

La Empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.

Con respecto a los fijos discontinuos, cuyo llamamiento al trabajo es intermitente y depende de circunstancias de todo tipo y amén de que le mismo va en función de lo establecido en el presente convenio art. 25, es imposible establecer a priori la jornada máxima que pueda realizar cada uno de estos trabajadores en cómputo anual.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, nunca podría establecerse como horario flexible el mismo porcentaje del 20% sobre la jornada anual de 1.800 horas establecida para los fijos continuos. Por ello haciendo una media ponderada de los llamamientos en función de las distintas peculiaridades de todos los trabajadores fijos discontinuos de la Empresa y en una interpretación lógica de

lo establecido al respecto en la Ley 3/2012 de 6 de Julio, se acuerda que el porcentaje de horas flexibles anuales para los trabajadores fijos discontinuos sea del 15% sobre la jornada anual de 1.800 horas, lo que daría la cifra de 270 horas anuales que los fijos discontinuos que por razones organizativas, de producción y mercado podrían efectuar a lo largo del año con independencia del resto de horas trabajadas, siendo todas abonadas con valor hora ordinaria.

Por la misma interpretación lógica del art 9 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio, y a diferencia de los fijos continuos, para los fijos discontinuos no hará falta preavisar con 5 días de antelación para la realización de las horas flexibles ya que al depender las mismas de circunstancias de estacionalidad, resultaría imposible la planificación de los trabajos, aunque se seguirá el mismo sistema de llamamiento que para la jornada reglada ordinaria.

Para evitar situaciones de desequilibrio y de hipotéticos fraudes de ley en la interpretación de la jornada flexible, expresamente se pacta y se indica que no podrán utilizarse las horas flexibles de los trabajadores fijos discontinuos si simultáneamente no se utilizan las de los fijos continuos, es decir, tanto fijos como fijos discontinuos que les correspondiera trabajar por razón de llamamiento y necesidad de la Empresa, trabajarán en los mismos periodos de tiempo que se utilicen.

El cómputo de liquidación de las horas ordinarias, flexibles y extraordinarias de los fijos discontinuos se realizará de forma mensual, en el entendimiento que las horas flexibles y extraordinarias tendrán el mismo valor que el de la hora ordinaria.

Art. 8.º Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en todo caso de las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, excepto para aquel colectivo que este acogido a un horario flexible que se regirá por lo dispuesto en el procedimiento interno de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo.

En cuanto al resto se estará a lo dispuesto en el art. 5 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias se procurará en todo caso compensarlas por descansos y en el supuesto de que tengan que ser abonadas, su importe nunca será inferior al de la hora ordinaria,

Las horas extraordinarias por fuerza mayor vendrán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Será obligatoria su realización y no se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Art. 9.º Vacaciones

El personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes normas:

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla y con contratos temporales superiores a un año de duración, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, calculadas sobre salario base y complemento antig. ad personam si procede, excluyendo los pluses de carácter variable (nocturnidad, dedicación, viaje, control calderas, distancia, vivienda, etc.). Si dentro del periodo vacacional hubiera algún día festivo (de lunes a viernes) no se computará dicho día como vacaciones.

El resto del personal con retribución por horas, es decir, fijo/a discontinuo/a, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año,

al no disfrutar vacaciones por las condiciones específicas de su relación laboral, percibirán la parte proporcional de las vacaciones en relación con los días efectivamente trabajados.

Los períodos de disfrute de las vacaciones del personal fijo, serán señalados de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a, respetando en todo momento las necesidades de producción y circunstancias especiales.

Art. 10.º Licencias

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación en el Departamento de RRHH, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario e impedimento para la realización de las tareas básicas, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Por muerte hasta el 3er. grado por consanguinidad o afinidad, un día, ampliándose a dos cuando por razón de distancia tenga que desplazarse al efecto.

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de distancia cuando el trabajador/a tenga que desplazarse al efecto.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber carácter público y personal.

g) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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 o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores y con la justificación pertinente en el caso de que ambos trabajen.

i) Para bodas que se celebren de Lunes a Viernes, se concederá tanto a padres como hermanos, el día de la ceremonia, siempre que sea laborable y que el/la trabajador/a no tenga en suspenso su contrato de trabajo (i.t., vacaciones, excedencia, etc.). La petición de dicho permiso deberá realizarse con 10 días de antelación.

Art. 11.º Excedencias y reducción de jornada

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.

Para la concesión de dichas licencias, será condición indispensable:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que durante el tiempo de dicha licencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla su Empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de despido disciplinario.

Las peticiones de las licencias se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que se incorporen a la Empresa después de una excedencia voluntaria, podrán ser adscritos en cualquier sección y puesto.

El reingreso deberá solicitarlo por escrito dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Art. 12.º Reducción de jornada

Se regulará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 13.º Retribuciones

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio consiste en el salario mínimo garantizado más pluses y complementos concedidos a título individual.

Art. 14.º Pagas extraordinarias

Se abonarán a todos los/as trabajadores/as fijos/as las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extra Junio: El importe de 30 días calculados sobre el salario mínimo garantizado, más antigüedad si la hubiere. Se devengara de 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga Extra Diciembre: Igual importe sobre los mismos conceptos, devengándose del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Marzo (Paga de Permanencia): Como garantía "ad personam" y por la propia naturaleza de su vinculación laboral en la Empresa, se consolida y abonará para el personal fijo de plantilla a tiempo completo

a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio, una mensualidad anualmente por acceso a contrato fijo a tiempo completo, equivalente a 30 días de salario más antigüedad si la hubiere, con arreglo a las mismas retribuciones que sirven de base para el abono de las pagas extras de Julio y Navidad. Se devengará esta mensualidad por períodos vencidos en la Empresa de Marzo a Marzo, será abonado en el mes de Marzo de cada año.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

El importe de las pagas extras de Junio, Diciembre y Permanencia va prorrateado en el salario diario de los fijos/as discontinuos/as, a tiempo parcial indefinido y eventuales.

Art. 15.º Anticipos

Se podrán conceder anticipos cuando medien razones de necesidad debidamente justificada.

Estos anticipos se limitan a un máximo de dos mensualidades y a un período de amortización de 12 meses.

Estas peticiones serán concedidas por la Dirección de la Empresa a petición del interesado/a.

Art. 16.º Plus de nocturnidad

El personal que preste sus servicios en turno nocturno, es decir de las 22 a las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad, sin que en ningún caso se superpongan la hora extra con el plus de nocturnidad

Quedan excluidas de este plus el personal contratado específicamente para trabajos nocturnos.

Art. 17.º Complemento por antigüedad

Está suprimido este concepto y congelada la cuantía y la posibilidad de seguir devengando este complemento, para todos los/las trabajadores/as de la plantilla de Hero España, S.A., tal y como establecen convenios anteriores.

Art. 18.º Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento

En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a se concederá a sus beneficiarios legales una ayuda de dos mensualidades iguales al último salario percibido.

En el caso de jubilación el trabajador/a percibirá igualmente una mensualidad.

Se concederá también una mensualidad al trabajador/a que cause baja en la Empresa por Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, Absoluta o Gran Invalidez.

Para generar el derecho a las indemnizaciones anteriores, será necesario una antigüedad mínima de un año en la Empresa, reconocida como tal en los recibos de salarios.

Dichas indemnizaciones se encuentran externalizadas mediante póliza de seguros.

La Empresa suscribirá póliza de seguros a su cargo para cubrir las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral por cuantía de 42.000.- €,

que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiéndose por tal la Resolución Definitiva del INSS o sentencia firme del juzgado o Tribunal Superior de Justicia en la Invalidez Absoluta.

En defecto de suscripción de la póliza con compañía de seguros, la Empresa asume el pago directo de la cantidad pactada de 42.000.- €.

Art. 19.º Ayuda escolar

Los/as trabajadores/as con una antigüedad reconocida y consolidada superior a tres años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la Empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto de los programas oficiales de sus hijos/as. En caso de que la enseñanza estatal

cubriera este costo quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será desde Preescolar hasta 4.º de ESO, incluyendo FpI, FpII y Bachiller.

Esta ayuda escolar se traduce en los siguientes importes para el año 2014/2015:

CURSO	IMPORTE
3 AÑOS	46,14.- €
4 AÑOS	53,04.- €
5 AÑOS	60,47.- €
1.º PRIMARIA	75,32.- €
2.º PRIMARIA	82,75.- €
3.º PRIMARIA	82,75.- €
4.º PRIMARIA	82,75.- €
5.º PRIMARIA	82,75.- €
6.º PRIMARIA	82,75.- €
1.º E.S.O	119,88.- €
2.º E.S.O	119,88.- €
3.º E.S.O	119,88.- €
4.º E.S.O	119,88.- €
FPI, FPII, BACHILLER	119,88.- €

Igualmente y en los mismos términos anteriores se podrá solicitar una ayuda por importe 142,04.- € por curso, tanto para trabajadores/as como para hijos/as de trabajadores/as que estén realizando estudios universitarios.

A partir de 2014, las ayudas escolares, en los términos especificados en el párrafo primero de este artículo, se limitará para aquellos trabajadores cuya renta no sea superior a 23.000.- € brutos anuales en el momento de la solicitud.

Los beneficiarios/as de todas las ayudas anteriores tendrán que aportar en todos los casos justificantes de matriculación, así como de no ser repetidor/a.

Art. 20º Ayuda por hijos/as disminuidos/as físicos y psíquicos

Todo/a trabajador/a con hijos/as en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 100.- € mensuales. Aportando para ello el correspondiente certificado acreditativo de dicha circunstancias. Asimismo el/la trabajador/a deberá comunicar cualquier circunstancia que pudiese afectar a la continuidad del percibo de la misma.

Art. 21.º Ayudas sociales

La Empresa podrá conceder ayuda de tipo social a fondo perdido para los casos excepcionales justificados por razones de necesidad.

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

Estas ayudas se concederán por la Dirección de la Empresa a petición de los trabajadores/as interesados/as o a través del Comité de Empresa.

Capítulo IV

Modalidades del contrato de trabajo

Art. 22.º Acceso a la fijeza

Se hará de acuerdo con el sistema interno que tiene establecido la Empresa, de acuerdo con el Comité de la misma.

Art. 23.º Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa prevista en el art. 39 E.T. y referida a la Empresa Hero España, S.A., se concreta en la no-adscripción definitiva de ningún/a trabajador/a al puesto o planta, pudiendo ser trasladado/a

a otra distinta dentro de la Empresa, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de su dignidad o perjuicio en su formación profesional y siempre dentro del grupo profesional.

Para cualquier otro motivo que de lugar a movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el art. 39 E.T., en la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Art. 24.º Contratación eventual

La contratación eventual se regulará de acuerdo con lo previsto en el art. 15.1b del E.T.

Extinguido el contrato de trabajo por terminación del mismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a la indemnización prevista en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 12/2001 de 9 de Julio.

Art. 25.º Contratación fijo/a-discontinuo/a, llamamientos y ceses

De conformidad con lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, Empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos/as discontinuos/as de Hero España, S.A. en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la Empresa.

Anualmente se confeccionará una lista, denominada Anexos, suscritos entre la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa, con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos con su grupo profesional, sección, puesto, valor puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEPE, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año, se comunicarían en este mismo Organismo Oficial.

Cuando el trabajador fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos discontinuos, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y reconocida polivalencia.

Es facultad de la Empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a los mismos.

Los puestos de trabajo de la Empresa, se encuentran inventariados y valorados en función de las competencias necesarias para el desempeño de los mismos.

Esta valoración se ha realizado de manera objetiva por los máximos responsables de las distintas áreas de producción y logística en base a la habilidad, responsabilidad y esfuerzo necesario para el desempeño del puesto de trabajo y con conocimiento del Comité de Empresa.

En función de la valoración obtenida en cada puesto de trabajo, los fijos discontinuos que ocupen los mismos, se adscribirán a los grupos profesionales C, D y E de acuerdo a los Anexos de fijos discontinuos.

El orden de llamamiento de los fijos discontinuos en las distintas secciones de producción y logística, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Serán llamados primeramente los trabajadores del GP C, después los del D y el E.

2. Dentro del mismo GP, se iniciará el llamamiento de aquellos trabajadores que ocupen puesto de mayor valor, por la necesaria flexibilidad y polivalencia en los turnos de producción, atendiendo a necesidades organizativas y productivas y si hay varios con esas circunstancias, se atenderá a la mayor antigüedad en el grupo.

Lógicamente los trabajadores fijos discontinuos del GP D, se incorporarán al trabajo una vez estén llamados todos los del GP C, y los del GP E, cuando lo hayan sido los del GP D.

Por tanto el criterio de antigüedad viene referido a cada grupo profesional y dentro de cada grupo en cada puesto de trabajo al que se pudiera adscribir.

Por tanto no prevalece el criterio de antigüedad en términos absolutos, sino solo dentro del Grupo Profesional, y se consensua la preferencia del CP C sobre el D y el D sobre el E, que lógicamente a la hora de los ceses será el primeramente afectado y así sucesivamente y en el orden inverso al del llamamiento.

Los ceses en las secciones se realizarán de manera inversa al llamamiento, siendo los primeros cesados los trabajadores pertenecientes al grupo profesional E y dentro del mismo los trabajadores en puestos de menor valor.

El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre establecida entre la Empresa y el Comité (teléfono). Si no hubiese posibilidad de contactar con el/ la trabajador/a por la vía antes mencionada se le enviará telegrama y/o burofax. En caso de incomparecencia o en el supuesto que se constatará que no hubiera recibido telegrama o burofax, se remitirá nuevamente requiriendo de inmediato la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el trabajador no se persona en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja en la Empresa.

Será obligación del trabajador informar de cualquier cambio de domicilio a efectos de llevar a cabo el llamamiento de manera correcta, entendiéndose como válidamente realizado el llamamiento efectuado al último domicilio facilitado por el trabajador a la Empresa.

La prestación continuada de servicios de fijos discontinuos/as en determinados años, no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad (por la propia temporalidad de la misma y disminución de trabajos a terceros) pueden no alcanzar aquellos días de trabajo.

En caso de incumplimiento del régimen de llamamiento por parte de la Empresa, los trabajadores podrán demandar por despido, en los términos del artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26.º Trabajos en distintas plantas del personal fijo discontinuo

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los/as fijos/as discontinuos/as por orden de grupo profesional, puesto, valoración de desempeño y antigüedad, dentro de cada puesto de trabajo, sección y grupo profesional, con las peculiaridades recogidas en aquel, los suscriptores del presente Convenio, establecen que si en determinado momento, un/a trabajador/a fijo/a discontinuo/a interrumpe su trabajo por falta de actividad en su sección, la Empresa podrá dar trabajo en otras secciones productivas de la Empresa, a otros/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cuando estos reúnan las condiciones exigidas en las nuevas secciones de producción. Se incorporará a la nueva sección de producción, a continuación del/a último/a de la lista de dicha sección, momentáneamente por razones de

tipo productivo y por haberse producido una necesidad perentoria de trabajo, sin que en ningún momento se consolide derecho alguno en la nueva sección.

El criterio de incorporación y de trabajo a nuevas secciones se realizará entre todos los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cesados de las distintas secciones, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y siendo ocupado por aquellos trabajadores que hayan desempeñado puestos similares en otras secciones o que requieran competencias similares y siempre teniendo en cuenta la valoración de desempeño y la antigüedad.

FUERZA MAYOR IMPROPIA DE INTERRUPCIÓN DE TRABAJO DURANTE LA JORNADA LABORAL

Si por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes y motivadas por fuerza mayor impropia como puede ser, falta de suministro energético, falta de materias primas, averías, etc, se tuviese que interrumpir el trabajo durante la jornada laboral y una vez iniciado éste, los/as trabajadores/as fijos discontinuos del Grupo C tendrán preferencia absoluta sobre otros del Grupo D y E para continuar el trabajo durante la jornada y ello por su mayor especialización y polivalencia.

Esta incorporación coyuntural de los/as trabajadores/as del Grupo C que ocuparían puestos de trabajo de los Grupos D y E no supone minoración de derechos con respecto a éstos, que cesarán en el día o días en que ocurran estas situaciones de fuerza mayor impropia y que serán llamados una vez subsanadas las deficiencias. En todo caso, estas circunstancias se comunicaran al Comité de Empresa, así como a los/as trabajadores/as afectados y que en ningún caso podrán tener un duración temporal superior a dos días.

Art. 27.º Los/as trabajadores/as eventuales que hubieran prestados servicios en la Empresa con dicho carácter al menos durante 180 días de trabajo en un periodo de 12 meses, desde la última contratación y que hubieran superado las pruebas de aptitud, capacidad y méritos personales establecidos en la Empresa y la evaluación positiva por parte de las distintas secciones en que hubiera trabajado, accederán a la condición de fijos/as discontinuos/as. La Empresa no viene obligada a efectuar contrataciones sucesivas a los trabajadores/as eventuales que hubieran prestados servicios en la anterior campaña, o ciclo productivo y de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la fijeza discontinua en la forma establecida en el párrafo anterior.

Art. 28.º Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial regulado en RD Ley 16/2013, se pacta para el Régimen General y no Sistema Especial, que las horas complementarias y las horas voluntarias respectivamente sean el 60% y 30% de la jornada pactada. Su importe será igual al valor de la hora ordinaria.

Capítulo V

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art. 29.º Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales y normativa aplicable

La Empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio, así como un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001:1999,

ambos con el conocimiento, aprobación y participación de los Delegados/as de Prevención.

El Servicio de Prevención cuenta con las especialidades de: Seguridad, Higiene, Ergonomía-Psicología y Vigilancia de la Salud.

La certificación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de Hero España, S.A. según Norma OHSAS 18001:1999 supone un reconocimiento público del compromiso de la organización para obtener la

mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, así como la integración total de la actividad preventiva en el seno de la Empresa.

La protección y promoción de la salud de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la legislación vigente que en cada momento se determine, y que se reflejará en "Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales" de la Empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la Empresa, como a la maquinaria fabricada o adquirida a terceros que forma parte de la actividad industrial de la Empresa.

Art. 30º Responsabilidad

La Dirección de Hero España, S.A., a través del Servicio de Prevención Propio como Servicio Staff marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la Empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa legal vigente por parte de los mandos de la Organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Hero España, S.A. ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales siendo responsabilidad del cumplimiento y vigilancia de todos/as los/as trabajadores/as así como de la cadena de mandos de la Organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores/as ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de la Empresa esta relacionado e implicado en temas de Prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la Empresa y los trabajadores/as, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención y Salud Laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los/as trabajadores/as han sido informados del art.29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales "Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de Prevención".

Todos/as los/as responsables de departamentos, plantas, secciones han sido también informados de sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 31.º Evaluación inicial de riesgos

La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los Riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as. Además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse

de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes de protección sobre riesgos y directivas comunitarias que sean de aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La Evaluación de Riesgos Laborales se encontrará a disposición de la Autoridad Laboral en el Servicio de Prevención de Hero España, S.A.

Art. 32.º Equipos de protección individual y uniformidad

Para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de Hero, ésta se obliga a entregar:

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa dota a su empleados de los Equipos de Protección Individual (en adelante EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos o tareas en las actividades propias de la Empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados o sujetados por el/la trabajador/a para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Estos deberán utilizarse obligatoriamente por los/as trabajadores/as, art. 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los EPI están disponibles en las distintas Secciones de la Empresa.

UNIFORMIDAD

En cuanto a la uniformidad se establece que la Empresa entregará a todos/as los/as trabajadores/as un uniforme cada vez que éste lo precise por motivo de seguridad e higiene.

Los uniformes son propiedad de la Empresa, debiendo el/la trabajador/a cuidarlos, llevarlos siempre limpios y apartados de cualquier foco de contaminación.

Su uso estará reservado exclusivamente para el trabajo, debiendo también ser utilizado obligatoriamente para el tránsito por el interior de fábrica y estando totalmente prohibida su utilización fuera de la Empresa.

Art. 33.º Vigilancia de la salud

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Hero España, S.A. garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, 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 de especial peligrosidad.

Se informa al trabajador/a de la voluntariedad del reconocimiento médico siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de

acuerdo a los/as representantes de los trabajadores/as consideramos de especial seguimiento:

Conductores de vehículos o de equipos de transporte.

Exposición a radiaciones Ionizantes.

Trabajos en altura.

Actividades en que intervienen frecuentemente productos químicos peligrosos.

Operadores de máquinas que pueda entrañar un riesgo hacia e/la trabajador/a u otras personas.

Otras actividades ó situaciones que el Servicio de Salud Laboral considere oportuno.

Otros reconocimientos y comunicaciones obligatorios:

1.º - Un Reconocimiento Médico Prelaboral, como requisito previo a la incorporación en la Empresa de un trabajador/a nuevo ante una vacante y dentro del proceso de selección para un puesto de trabajo de carácter fijo o fijo discontinuo.

2.º- Tras una ausencia prolongada (IT, Excedencias, permisos especiales, etc.), el/la trabajador/a deberá pasar un reconocimiento médico, para valorar su aptitud médico-laboral al puesto a desarrollar.

3.º- El/la trabajador/a comunicará al Servicio de Salud de la Empresa, la posibilidad o el hecho de haber contraído enfermedades contagiosas.

Art. 34.º Protecciones especiales

A tenor de los artículos 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 la Empresa garantizará de manera específica el seguimiento de:

Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la maternidad.

Protección de los menores.

Art. 35.º Formación en prevención

Cada trabajador/a recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Además la formación prevista en materia de prevención que se desarrolle en el Plan de Formación anual contemplado en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio.

Igualmente se llevarán a cabo Campañas de Formación y Divulgativas en Prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la Empresa atendiendo a la necesidad de las mismas.

Art. 36.º Comunicación

La Empresa cuenta con un sistema de comunicación interna mediante el cual se pondrá en conocimiento de todo el personal cualquier normativa interna referente a Prevención, así como cambios y novedades en la misma.

Los medios de comunicación con que cuenta la Empresa, a modo indicativo, son:

- Correo Interno.
- Tablón de anuncios.
- Guía de Prevención de Riesgos Laborales.
- Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Contratadas Externas en Hero España, S.A.
- Vídeo, CD's y PowerPoint sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- TV
- Circulares.
- "Personal informa".
- "Servicio de Prevención Informa"
- Campañas puntuales "Los accidentes se pueden evitar"
- Reuniones secciones.
- Encuestas.
- Buzones de Prevención.
- Biblioteca.

Art. 37.º Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se establece al amparo del Art. 38 de la Ley 31/1995, y sus funciones serán las recogidas en el Art. 39 de esta Ley.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Las reuniones son trimestrales pudiendo convocarse en cualquier momento por una razón justificada.

Capítulo VI

Higiene alimentaria

Art. 38.º Higiene alimentaria

La empresa asume la responsabilidad de desarrollar un "Plan de Formación de Higiene Alimentaria" adecuado, para todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo implique estar en contacto directo o intervenga en la elaboración o manipulación de productos alimenticios. Estas deberán observar rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la empresa en dicho Plan.

Teniendo en cuenta la criticidad del puesto, en cuanto a riesgo higiénico sanitario, la empresa detectará las necesidades formativas pertinentes, de forma obligatoria, estableciendo los correspondientes planes de Formación.

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente, adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado

higiénico, siendo obligación de los trabajadores/as respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Así mismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal y de los locales se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Capítulo VII

Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as

Art. 39.º Faltas. Concepto y clasificación

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la Empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático de media hora si el retraso es mayor de cinco minutos. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).

2. No notificar en dos días hábiles la baja por I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o se ocasionara accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

4. La falta de aseo y limpieza personal así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc.,

fuera de los lugares destinados para ello. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la Empresa (número de teléfono, domicilio, etc), dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes.

7. La embriaguez ocasional.

8. Pequeños descuidos en la conservación de materiales y prendas de trabajo y protección. Queda incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc. a la terminación de la jornada.

9. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.

10. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes/as inmediatos.

11. Hacer uso del servicio telefónico al exterior, sin previa autorización.

12. La utilización de prendas de trabajo fuera de la Empresa o llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, piercing, etc.

13. La simple incorrección en el ademán o respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

14. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres. La reiteración se considerará falta grave.

15. No avisar una vez conocida o sabida la ausencia al trabajo.

16. La no utilización de equipos de protección.

17. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

18. La negativa del/a trabajador/a a suscribir los documentos que amparados por el valor de protocolos, procedimientos, normas, políticas, cláusulas, novaciones contractuales, etc... que se hayan puesto a la firma y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de nuestro convenio colectivo.

19. La no incorporación de los Km del vehículo de Empresa en el portal del empleado, siendo requerido para ello, ya que la Empresa debe cumplir con la Legislación vigente en cuanto a cotizaciones a la Seguridad Social e IRPF.

Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T.

4. No usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, ordenadores, líneas telefónicas, internet, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado o mostrar desidia o negligencia, ya que puede derivar en un accidente de trabajo que repercuta en la producción.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave. A estos efectos se considerará siempre falta muy grave el incumplimiento del Plan de Formación de Higiene Alimentaria y las actividades y/o hechos indecorosos que puedan poner en riesgo la seguridad del consumidor o los productos elaborados.

7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el actor o sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar sin el debido permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo sin la debida autorización.

9. Que con la realización de los trabajos mencionados en el punto 10, disminuya el rendimiento en su trabajo o que de lugar a un proceso de I.T.

10. El incumplimiento de la obligación de 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 que ésta tenga lugar.

11. Utilizar máquinas y aparatos sin la debida formación, y sin que haya solicitado dicha formación.

12. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

13. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

14. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas.

15. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un período de treinta días.

16. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

17. No respetar o hacer caso omiso del servicio de portería o vigilancia.

18. El incumplimiento de la obligación de pedir información o formación, a su inmediato superior, en caso de duda o desconocimiento de algún tema relacionado con el trabajo.

19. Encubrir a los autores de faltas graves.

20. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

21. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

22. Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la Empresa. De sacarlos fuera de fábrica se considera hurto.

23. No comunicar inmediatamente por parte de los/as trabajadores/as, la presencia de un riesgo grave e inminente, al Mando Superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

24. Entrar en los lugares prohibidos al personal no autorizado.

25. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.

26. Realizar pedidos de productos de Empresa para personas ajenas a la misma sin pedir autorización.

27. El incumplimiento de la obligación, por parte de los/as trabajadores/as, de acceder a la Sección con la uniformidad obligatoria, así como mantener ésta de la manera más limpia posible.

28. No respetar las zonas señalizadas para el paso de personal e interferir en las zonas de circulación de las carretillas elevadoras.

29. La no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo.

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

31. Las discusiones con los compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

32. El consumo de tabaco durante la jornada laboral (excepto en el tiempo de pausa por bocadillo) en lugares que no sean al aire libre y hayan sido exclusivamente habilitados por la Empresa.

33.- La captación de imágenes para su posterior difusión por cualquier medio, sin la autorización y consentimiento de la Empresa y/o interesado.

34. La falta de respeto a los miembros del Servicio de Salud Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, así como el incumplimiento de las directrices y recomendaciones.

35. La reincidencia o negativa del/la trabajador/a a la firma de documentación o la no incorporación de aquellos datos que son necesarios para la gestión de la Empresa serán consideradas como faltas graves.

Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o veinte en un año.

2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de cuarenta y cinco días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la Empresa.

4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la Empresa.

5. La embriaguez durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores/as.

7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluye las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc.

8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los Jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

14. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, de la obligación de dar al trabajador/a, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.

15. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

16. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al Departamento de Personal, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.

17. Distribuir y exponer escritos u octavillas que perjudiquen el buen nombre de la Empresa y de los trabajadores/as de la misma, dentro de los locales de aquella.

18. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, de la obligación de velar porque en su grupo, sección o planta se cumplan todas las normas de Seguridad.

19. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo.

20. No informar inmediatamente, por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, sobre los accidentes e incidentes en su sección al Departamento RRHH /Servicio de Prevención.

21. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.

22. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección de la obligación de tener conocimiento del procedimiento de riesgo grave o inminente, y paralizar inmediatamente cualquier trabajo que entrañe tal riesgo para los trabajadores/as.

23. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo, lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.

24. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la Empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.

25. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.

26. No comunicar padecer de enfermedad grave contagiosa a la Dirección de la Empresa.

27. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

28. Y cualquiera de las previstas en el art. 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.

29. La retirada del permiso de conducir por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores/as que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo.

30. La violación del Acuerdo de Compromiso del/a Trabajador/a sobre la Confidencialidad de la Información, de acuerdo con la L.O.P.D.

31. Todas aquellas actuaciones de superiores, compañeros/as o empleados/as en general, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos ya sean de manera física o psíquica.

32. La simulación de enfermedad o accidente.

33. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

34. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación a la hora de sus deberes profesionales.

35. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estimulantes.

36. Tolerar al personal que este a su cargo que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la Empresa.

37. Prestar servicios por cuenta ajena en situación de excedencia, contraviniendo la prohibición al respecto prevista en el art. 10.

38. La no utilización de los equipos de protección que supongan riesgo notorio tanto para el/la trabajador/a como para sus compañeros/as.

39. El no cumplimiento de lo estipulado en la Disposición Adicional Sexta.

40.- La no aceptación por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo cuando el servicio de salud laboral lo declare no apto para el desempeño habitual que estaba realizando. En este supuesto el desempeño del nuevo puesto de trabajo no podrá atender a la dignidad y formación profesional del trabajador.

41. El asistir a eventos o actos sociales organizados por la Empresa teniendo suspendido el contrato de trabajo.

42. Retraso de más de 10 días en la presentación de los partes de baja de confirmación en la Empresa.

Art. 40º Sanciones

Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas se clasifican en:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días

- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

- Despido.

Procedimiento Sancionador

Todas aquellas faltas leves, graves o muy graves que lleven aparejada como sanción la de suspensión de empleo y sueldo, y con independencia del número de días que correspondan, deben ser notificadas al trabajador por escrito, con indicación pormenorizada de los hechos que la motivan y sancionan, con una correcta tipificación de la falta.

Asimismo se indicará la fecha en que ocurrieron los hechos y la fecha en que se cumplirá la sanción, que puede posponerse a juicio de la empresa, al momento en que aquella adquiera firmeza, viniendo obligada HERO ESPAÑA S.A., una vez sea firme la sanción, a imponer la misma, en un plazo no superior a quince días.

Se dará conocimiento al Comité de Empresa de las sanciones por faltas graves o muy graves, salvo que se impongan a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso será preceptivo la incoación de expediente contradictorio previo, en el que serán oídos, aparte del trabajador afectado, el Comité de Empresa, quien podrá emitir informe en relación con el expediente en plazo no superior a 48 horas a partir de la comunicación recibida. No será preceptivo el nombramiento de instructor o secretario en el expediente contradictorio, debiendo el mismo tramitarse en el departamento de RR.HH., de Hero España, S.A.”

Art. 41.º Prescripción

Prescripción de las Faltas

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Prescripción de las Sanciones

A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriesen tres o cinco años respectivamente.

Capítulo VIII

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 42.º Disposiciones generales y normativa aplicable

Hero España, S.A. ha efectuado la adaptación a la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adoptando las medidas exigidas a tal efecto, implicando tanto a la Empresa como a los/as trabajadores/as.

Art. 43.º Declaración de principios

La filosofía de Hero España, S.A., contempla el reconocimiento y legitimidad de la igualdad de oportunidades como uno de los pilares básicos de su cultura organizativa.

Art. 44.º Plan de Igualdad

Hero España, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de acuerdo al diagnóstico previo efectuado al respecto. Los grupos de alcance a los que está referido son: el acceso al empleo, clasificación profesional y promoción

laboral, formación, retribución, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Plan es anual con revisiones y seguimiento periódico por parte de un Comité de Igualdad.

Art. 45.º Comité de Igualdad

En 2007 se constituyó el Comité para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el cuál desarrollará anualmente este Plan de Igualdad y velará por su cumplimiento. Funciones de este comité:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Art. 46.º Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Se crea dentro del Comité de Igualdad y No Discriminación la figura de Agente de Igualdad que será desempeñado por un miembro del Comité de Empresa, quien asumirá entre otras funciones:

- Asesoramiento y cooperación para el desarrollo e implementación de acciones positivas.
- Apoyo e impulso de participación social para la plantilla.
- Seguimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Evaluación de programas de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad.

Art. 47.º Validez firma digital

En los últimos años se han dictado normas que reconocen la legalidad de una firma digital (firmas electrónicas estándar), considerándola una firma vinculante.

En el presente Convenio Colectivo, los interlocutores sociales quieren incorporar soluciones de firma digital que permitan crear registros electrónicos con validez legal, suprimiendo la necesidad de imprimir documentación para autorizaciones de firma. Esto nos permitirá aprovechar las ventajas de un flujo de trabajo totalmente automatizado que incluye la sustitución de procesos lentos y costosos de aprobación, basados en el papel por otros rápidos, de bajo coste y totalmente digitales.

Por tanto se reconoce la legalidad de la firma digital como vinculante en todos los documentos firmando en Hero España, S.A. mediante este sistema sustituyendo así las firmas manuscritas

Art. 48.º Portal del empleado

Se ha creado el Portal del Empleado donde Hero España, S.A. ha apostado por las nuevas tecnologías de comunicación con sus empleados. Desde esta

herramienta informática todos los empleados pueden gestionar aspectos de sus relaciones laborales con Hero España, S.A. tales como permisos, peticiones, consulta de saldos de vacaciones, campañas de prevención etc...

Con el fin de hacer accesible dicho portal a toda la plantilla, se han instalado puestos móviles donde el trabajador/a puede acceder al portal sin ningún inconveniente.

Para el acceso desde el Dpto. de RRHH ha entregado de forma individual a cada trabajador/a un Id_usuario/a y una contraseña, la cual debe ser cambiada en el primer acceso que realiza el empleado asegurándose de esta manera que sólo el trabajador conoce la misma.

Mejorando la comunicación desde el portal del Empleado, Hero España S.A. podrá realizar comunicados de Políticas de Empresa, Prevención, Calidad, Medioambiente, Privacidad y otras, Normas internas, Códigos Éticos y Conducta, Compromiso de confidencialidad, Protección de Datos, etc...

Con el fin de que la plantilla esté informada continuamente a través del portal del empleado, cada vez que se genere un documento nuevo o exista algún cambio en los ya existentes, el trabajador/a tendrá que leer y aceptar dicho documento. Para ello siempre será necesario la aceptación del documento, quedando registrado un log de dicha aceptación, sustituyéndose de esta manera la firma manuscrita por parte de la plantilla de cualquier documento generado, siendo un sistema fehaciente de firma y aceptación de los contenidos incluidos por la Compañía ya que el/la trabajador/a dispone de id_usuario/a y una contraseña que sólo es conocida de manera personal e intransferible.

Disposición adicional primera – No discriminación

La Empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores/as por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, raza, etc.

Disposición adicional segunda - Productividad y absentismo

El Comité de Empresa colaborará al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la Empresa.

También ejercerá el Comité una labor de vigilancia y control encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

El buen uso de nuestras máquinas e instalaciones, la limpieza, tanto en la fábrica como en aseos y vestuarios, el orden, la disciplina, la seguridad en el trabajo, la higiene personal, el respeto a los demás etc., son normas fundamentales de nuestra organización, y que el Comité de la misma, junto con la Dirección hará todo lo posible porque se cumplan y sean respetadas fielmente.

Disposición adicional tercera – Preaviso de cese por el trabajador/a

El trabajador/a que cese voluntariamente en el trabajo deberá comunicarlo a la empresa con la siguiente antelación: directivos, jefes/as de departamento, jefes/as de planta y técnicos, 2 meses; personal cualificado, 1 mes; personal no cualificado, 15 días.

La inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según corresponda a las distintas categorías profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

La Empresa, una vez conocido el preaviso, se reserva el derecho de fijar la fecha de baja en la misma, sin que de ello se derive tener que abonar cantidad alguna sobre lo devengado hasta la fecha de dicha baja.

Disposición adicional cuarta – Formación

Uno de los principios más importantes de la política de la Empresa es el de facilitar y organizar la formación de todos los empleados con el objetivo de incrementar sus conocimientos y desarrollo personal. La formación del personal no es un aspecto aislado e independiente de la actividad de la empresa; es un instrumento integrado en la planificación estratégica de la organización, que ayuda a definir las metas, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de las personas.

El objetivo dentro de nuestro proceso de Formación y Desarrollo del Personal, se dirige a las áreas a las necesidades reales, identificando los déficits individuales y de la organización, como desarrollo personal y no sólo como adquisición de conocimientos; permitiendo la mejora a través de la aparición de comportamientos exitosos frente a las competencias y los valores de la Empresa.

El aprendizaje de la persona y de la organización es el motor de nuestro progreso, por ello la Empresa tiene creado un Plan General de Formación anual, al cual están sujetos tanto la Empresa como los trabajadores/as y que establece un sistema de formación general y específico para los distintos puestos de trabajo, intentando fomentar la polivalencia entre los/as empleados/as.

En el caso de que un curso organizado por la Empresa suponga un coste para la Empresa de 600 Euros o más por alumno y alguno de esos alumnos beneficiados decida causar baja voluntaria en la Empresa en un período no superior a dos años desde que realizó dicha formación, deberá abonar a la Empresa la cantidad equivalente al coste que para la Empresa le haya supuesto dicho curso.

Parte de la Formación Programada, es subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, organismo representado por el Gobierno, Organizaciones Empresariales y Sindicales y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Para mejorar la Formación y el desarrollo, impulsar nuestra cultura, atraer y retener especialista, servir de apoyo a la calidad total y vincular la remuneración al desarrollo de capacidades, la Empresa ha desarrollado Sistemas de Gestión Interno de la Valoración de Competencias, gestión que nos permite, además de proporcionar una adecuada formación a todo el personal de la empresa, proyectar los Planes de Carrera interna.

Además, Hero cuenta con un Sistema de Valoración de Puestos que con conocimiento de toda la organización se obtienen los resultados para la mejor Gestión de Recursos Humanos, así como el desarrollo personal, con la adecuación de persona – puesto, formación apropiada, adaptada y valoración de su desempeño.

De la misma manera, Hero cuenta con un Sistema de Gestión del Rendimiento mediante la definición de los objetivos personales, los cuáles tienen que estar alineados con los objetivos de la Empresa y con el departamento al que pertenezcan.

Disposicion adicional quinta – Pacto de no competencia

El tiempo de duración de pacto de no competencia no podrá ser superior a dos años para el personal técnico y de seis meses para el resto del personal.

Durante los periodos establecidos y una vez finalizada la relación laboral con esta Empresa, el/la trabajador/a se compromete a no participar directa o indirectamente dentro de las áreas de negocios propios del Grupo Hero, por sí mismo como propietario, socio o empleado de cualquier empresa que compita con la Compañía.

El acuerdo entre la Empresa y el/la empleado/a, de la cláusula de no competencia será la cantidad de un tanto% del salario base bruto anual a pactar entre las partes que figurará en su nómina como pacto de no competencia, entendiendo que esta cantidad es parte del salario bruto anual acordado.

En caso de violación de la cláusula de no competencia, el/la empleado/a deberá devolver a la Compañía, el equivalente al complemento que por tal concepto se le ha abonado en los últimos tres años de salario bruto

anual y que figure en su recibo de salario. El pago de la indemnización no puede eximir al trabajador/a de la observación del compromiso de no competencia.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de la Empresa de ejercitar contra el quebrantamiento de la obligación de no competencia postcontractual, así como la adopción de las medidas legales pertinentes para solicitar el cese de la actividad en la que consista el quebrantamiento.

Disposición adicional sexta – Pacto de no concurrencia y exclusividad

Dadas las peculiaridades del trabajo que se desempeña en Hero España, S.A., alguna de ellas muy peculiares en el mercado agroalimentario con una alta sofisticación tecnológica y científica y cuya divulgación sobre los datos de la organización y los planes de trabajo podrían suponer un muy grave perjuicio para la Empresa, se pacta que todos los trabajadores de la plantilla de los grupos profesionales 1 y 2 desde su ingreso en la misma, están sometidos a la exclusividad y no concurrencia con otros trabajos que puedan implicar competencia con los que se desarrollan en Hero España, S.A.

Como compensación de este pacto, los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior, podrán percibir un complemento salarial por ese concepto en cuantía que podrá alcanzar hasta el 20% de su salario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores, y dada la naturaleza de nuestra actividad y de determinados puestos de trabajo y los servicios desempeñados, durante la vigencia de la relación laboral el/la trabajador/a no podrá realizar prestación de servicios alguna para otros/as empresarios/as, cualquiera que sea su ámbito de actuación ya se mediante relación laboral, civil-mercantil o de cualquier naturaleza jurídica, excepto en aquellos casos en los la Empresa lo autorice expresamente mediante comunicación escrita, llevando incluido en el salario bruto anual pactado dicho concepto.

El quebrantamiento de la obligación establecida en la presente Disposición podrá dar lugar válidamente al despido disciplinario del trabajador/a, así como a una indemnización, que el/la trabajador/a deberá abonar a la Empresa, en una cuantía equivalente al complemento que por tal concepto se le ha abonado en los últimos tres años de salario bruto y que figure en su recibo de salarios, con independencia de la cuantía del beneficio económico que el/la trabajador/a haya podido obtener como resultado de tal situación, y sin perjuicio, en su caso, de la reclamación por daños y perjuicios que la Empresa pueda ejercitar.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de la Empresa de aplicar el régimen disciplinario establecido en la normativa legal y convencional de aplicación, así como también de ejercitar contra el trabajador/a la correspondiente acción judicial por los daños ocasionados.

Disposición adicional séptima – Cláusula de revisión salarial

Durante la vigencia del presente Convenio no se pacta cláusula de revisión salarial alguna.

Disposición adicional octava – Absorción

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio.

Disposición adicional novena – Flexibilidad y conciliación personal y laboral

Los trabajadores/as de Hero España, pueden disfrutar de medidas y buenas prácticas para equilibrar la relación entre vida laboral y personal de manera conciliadora, como horario flexible, permisos especiales, flexibilidad a través de las acciones y ayudas sociales como asesoramientos jurídico, médico, psicológico, formación en el puesto, cambios en la jornada laboral y turnos para las personas que por la naturaleza de su trabajo no pueden hacer horario flexible, entre otros.

La Flexibilidad es un instrumento que mejor responde a los objetivos empresariales, permitiendo la adecuación de la producción a los requerimientos del mercado, mejorar la competitividad y alcanzar la máxima productividad.

Disposición adicional décima – Responsabilidad social

Hero España, S.A., ejerce su actividad bajo un marco de Responsabilidad Social Corporativa interna y externa, en todo momento materializado en el cumplimiento de la legalidad vigente, la transparencia y el respeto por el entorno, la sociedad y respeto al trabajador/a; donde se concentra todo lo referido al compromiso con el desarrollo profesional, la formación y la capacitación, la promoción de la empleabilidad de los/as trabajadores/as, los cuidados con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, así como la preparación para la jubilación, entre otros.

Independientemente del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, Hero España, S.A., ha desarrollado un documento de Buenas Prácticas, aprobado por la Dirección y acreditado por el Comité de Empresa, donde se enmarcan las Políticas y acciones con los trabajadores/as, consumidores, clientes, la comunidad, autoridades locales, proveedores, competidores/as, medio ambiente y el Gobierno Corporativo.

Hero España, S.A., dispone de un Código de Ética y Conducta, aprobado por la Dirección y dirigido a todo el personal de la Empresa, siendo fiel reflejo de la filosofía de la Empresa. El objetivo es establecer pautas de conducta de todo el personal de la Empresa en el desempeño de su actividad profesional, que a la vez fomenten acciones de RSE. Para su cumplimiento y seguimiento se cuenta con un Comité de Ética y Conducta.

Disposición adicional undécima – Protección de datos

Todos los/as trabajadores/as están informados sobre la obligación de proteger cualquier dato al que tengan acceso, tanto de carácter personal como de naturaleza confidencial.

Existe una colaboración explícita por parte de la Dirección y el Comité de Empresa para el cumplimiento de estas obligaciones por parte de todos, en beneficio tanto de los intereses de la Empresa, como de los intereses de los trabajadores, reconociendo y respetando con ello el derecho fundamental a la protección de los datos que hagan referencia a cualquier persona física.

Para cumplimiento de lo anterior, el personal implicado ha sido formado e informado en esta materia.

Disposición adicional duodécima – Recibo de salarios

Debido a que hoy en día cada vez es mayor el uso de nuevas tecnologías de la información y dado a que este entorno adquiere más importancia en nuestra sociedad y siendo coherente con la políticas que esta Empresa lleva sobre el medioambiente, es por lo que desde la Dirección de RRHH da la posibilidad al trabajador/a de poder recibir su recibo de salarios vía correo electrónico, pudiendo manifestar su decisión por escrito o verbalmente.

Disposición adicional decimotercera

El derecho al percibo de cualquier prestación, subsidio, etc, que pudiera conceder HERO ESPAÑA, S.A independientemente de la naturaleza de la misma, finalizará una vez se haya producido la extinción de la relación laboral.

Disposición transitoria primera – Clasificación profesional

Con el objetivo de dar cumplimiento al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores redactado por el artículo 8 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio), se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, a los cuales quedarán adscritos los trabajadores desde el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

La implantación de estos grupos profesionales no perjudicará en ningún momento el salario base y complemento de empresa que viniese percibiendo el trabajador/a a la fecha de aprobación de este convenio colectivo.

Los trabajadores que tuviesen su salario base bruto anual inferior al establecido en la tabla salarial del grupo profesional, aumentarán su salario base hasta igualar este mínimo, consolidando la diferencia, pasando automáticamente al salario mínimo de grupo. Si por el contrario su salario base bruto anual fuese superior al salario mínimo anual garantizado en el Grupo Profesional al que queda adscrito, dicho salario bruto se ajustará al del Grupo Profesional, estableciéndose un complemento salarial por la diferencia, que se denominará Complemento Convenio Individual.

Este Complemento Convenio Individual se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base del Grupo Profesional de adscripción, de conformidad con la cláusula de revisión salarial establecida en el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda

Si durante la vigencia del presente Convenio, se publicaran normas legales de rango superior a éste, que supongan el establecimiento de preceptos de derechos necesarios que contradigan o afecten a cualquiera de los artículos del presente Convenio, prevalecerán dichas normas sobre el mismo. A este respecto, ambas partes se comprometen a adecuar los artículos afectados a la citada normativa.



El enunciado del presente texto, refleja plena y exactamente, la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto, en Alcantarilla a 2 de junio de dos mil catorce.

COMISIÓN NEGOCIADORA

REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

D. Sergio Miguel Elizalde Monroset, Director General

Dña. Encarna Guirao Jara, Directora de RRHH

D. Pedro Pérez Aráez, Jefe Relaciones Laborales

D. José Manuel Moreno Martínez, Jefe Administración Personal

REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Dña. María Sánchez Poveda, Comité de Empresa-UGT

D. Francisco Jiménez Aragón, Comité de Empresa-UGT

D. Cayetano Hellín Iniesta, Comité de Empresa-Trabajadores Independientes



GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MINIMO GARANTIZADO PARA 1800 HORAS	COMPLEMENTO HORA NOCTURNIDAD MINIMO GARANTIZADO
GRUPO A	20.000,00	1,80
GRUPO B	15.000,00	1,75
GRUPO C	12.300,00	1,43
GRUPO D	11.500,00	1,34
GRUPO E	10.800,00	1,26

LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN SU SALARIO MINIMO ANUAL GARANTIZADO, POR HORA ORDINARIA DE TRABAJO EFECTIVA, LLEVARAN INCLUIDA EN ESTA LAS PARTES PROPORCIONALES CORRESPONDIENTES A DOMINGOS, FESTIVOS, VACACIONES Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO, NAVIDAD Y PERMANENCIA DE LOS RESPECTIVOS GRUPOS PROFESIONALES.

PARA LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES QUE PERCIBEN SU RETRIBUCION POR HORA EFECTIVA DE TRABAJO, EL SALARIO MINIMO ANUAL GARANTIZADO SE ABONARÁ EN PROPORCION A LAS HORAS DE LA JORNADA ANUAL TRABAJADAS.

GRUPO A.- SALARIO HORA MINIMO GARANTIZADO: 11,11€
GRUPO B.- SALARIO HORA MINIMO GARANTIZADO: 8,33 €
GRUPO C.- SALARIO HORA MINIMO GARANTIZADO: 6,83€
GRUPO D.- SALARIO HORA MINIMO GARANTIZADO: 6,38€
GRUPO E.- SALARIO HORA MINIMO GARANTIZADO: 6'00€

El sistema de clasificación profesional de Hero España, S.A. se encuentra regulado en el procedimiento de Grupos Profesionales consensuado con el Comité de Empresa y donde aparecen los criterios para determinación de pertenencia a los mismos, así como los distintos factores de ponderación de los Grupos Profesionales.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Presidencia y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

9200 Edicto por el que se notifican resoluciones del procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la contratación de jóvenes menores de 30 años, relativas a los expedientes que a continuación se relacionan.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habiéndose intentado la notificación a los interesados o sus representantes, sin que ésta haya sido posible, se expone, mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado y procedimiento se especifican a continuación:

Resoluciones de procedimientos de Subvención:

CIF/NIF	INTERESADO	N.º EXPEDIENTE	CONTENIDO	PROGRAMA DE SUBVENCIÓN
B73707499	FRUTAS EL AGRICULTOR, S.L.	2014-01-102-0034	Admisión desistimiento	Programa de Fomento de la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años (Orden del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación de 25 de noviembre de 2013)
B73707499	FRUTAS EL AGRICULTOR, S.L.	2014-01-102-0035	Admisión desistimiento	Programa de Fomento de la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años (Orden del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación de 25 de noviembre de 2013)
23012256C	JUAN VIDAL GARCÍA	2014-01-101-0022	Declarar desistida solicitud	Programa de Fomento de la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años (Orden del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación de 25 de noviembre de 2013)

Contra dichas Resoluciones, que no ponen fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BORM, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Todo ello, sin perjuicio de que puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente.

Dichos expedientes se encuentran a disposición de sus respectivos interesados en las Oficinas del Servicio Regional de Empleo y Formación (Sección de Fomento Empresarial), ubicadas en Avda. Juan Manuel, nº 14, 30011 de Murcia.

Murcia, 24 de junio de 2014.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9201 Procedimiento ordinario 688/2013.

NIG: 30016 44 4 2013 0202087

N28150

Procedimiento ordinario 688/2013

Sobre ordinario

Demandante: Carlos Armero García

Abogado: Alfonso Catalán Alfaro

Demandados: Náutica Varadero Mantenimiento Naval E Industrial SL, Fogasa, Gestión Estudios Y Servicios Geyser, S.L., Lucky Seven S.L.

Don Antonio Solano Barreto, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena,

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 688/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Carlos Armero García contra la empresa Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial SL, Fogasa, Gestión Estudios y Servicios Geyser, S.L., Lucky Seven S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Que estimando la demanda formulada por Carlos Armero García frente a las Empresas Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S. L.; Gestiones, Estudios y Servicios, S.L. (Geyser S. L.); y Lucky Sevens, S. L., y Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la parte demandada empresarial de forma solidaria al abono al trabajador de la cantidad de 2.272,55 euros + el 10% de interés por mora a calcular desde cada devengo y los intereses del art. 576 de la LEC de la suma resultante a partir de esta resolución y a lo que deberá estar y por ello pasar dicha demandada.

Y en cuanto a la responsabilidad interesada del codemandado Fondo de Garantía Salarial, por ahora no corresponde establecer condena alguna sin perjuicio de que en su momento opere la responsabilidad subsidiaria pertinente conforme a lo establecido en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese la presente resolución a las partes y no procede recurso alguno como ya se ha dicho.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Lucky Seven, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, a 27 de junio de 2014.—El/la Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9202 Procedimiento ordinario 689/2013.

NIG: 30016 44 4 2013 0202088

N28150

Procedimiento ordinario 689/2013

Procedimiento origen: /

Sobre ordinario

Demandante: Saturnino Armero González

Demandado: Gestión Estudios y Servicios Geysers,S.L., Fogasa, Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L., Lucky Seven S.L.

Don Antonio Solano Barreto, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 689/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Saturnino Armero González contra la empresa Gestión Estudios y Servicios Geysers, S.L., Fogasa, Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L., Lucky Seven S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Que estimando la demanda formulada por Saturnino Armero González, frente a las Empresas Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L. Gestiones, Estudios y Servicios S. L. (Geysers S.L.); y Lucky Sevens S. L., y Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la parte demandada empresarial de forma solidaria al abono al trabajador de la cantidad de 7.909,46 euros + el 10% de interés por mora a calcular desde cada devengo y los intereses del art. 576 de la LEC de la suma resultante a partir de esta resolución y a lo que deberá estar y por ello pasar dicha demandada.

Y en cuanto a la responsabilidad interesada del codemandado Fondo de Garantía Salarial, por ahora no corresponde establecer condena alguna sin perjuicio de que en su momento opere la responsabilidad subsidiaria pertinente conforme a lo establecido en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese la presente resolución a las partes y en su caso el recurso de suplicación habrá de anunciarse en el plazo de 5 días a contar del siguiente de la notificación de esta resolución y para ante el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia –Sala de lo Social- y con las demás formalidades exigidas en la ley procesal laboral. En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae y constituir un depósito de 300 euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado y practicar la liquidación de tasas correspondiente.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Lucky Seven S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.



Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, a 27 de junio de 2014.—El Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9203 Procedimiento ordinario 373/2014.

NIG: 30016 44 4 2014 0201438

N28150

Procedimiento ordinario 373/2014

Procedimiento origen: Sobre ordinario

Demandante: José Antonio Martínez López

Abogada: María Rosario Rivas Nadal

Demandados: Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial SL, Lucky Seven SL, Geysler SL, Fogasa

Don Antonio Solano Barreto, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena,

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 373/2014 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Antonio Martínez López contra la empresa Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial SL, Lucky Seven SL, Geysler SL, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

"Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 4/9/2014 a las 09:55 horas en C/ Ángel Bruna, 21 - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 4/9/2014 a las 09:55 horas en C/ Ángel Bruna, 21 - Sala 001, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados a los efectos previstos en el artículo 81.4 de la LJS, se ha dado cuenta al juez con carácter previo, y se ha acordado por resolución de esta fecha, mandar que se practiquen las siguientes diligencias:

Al otrosí ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos

como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona concedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por presentada la documentación que acompaña a la demanda, únase a los autos de su razón, sin perjuicio de que deba la parte proponerla en el acto de juicio como medio de prueba del que intentará valerse.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

- Antes de la notificación de esta resolución a las partes paso a dar cuenta a S.S.^a del señalamiento efectuado.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

El/la Secretario/a Judicial".

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial SL, Lucky Seven SL, Geyser SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.



Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, a 27 de junio de 2014.—El/la Secretario/a judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9204 Despido objetivo individual 954/2013.

N.I.G.: 30016 44 4 2013 0202991

Despido Objetivo Individual 954/2013

Procedimiento Origen: / Sobre Despido

Demandante: Vanesa Aznar Colón

Abogado: Fulgencio Pérez Mariscal

Demandados: Mr. Gold, S.L., Fogasa

Don Antonio Solano Barreto, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 954/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña Vanesa Aznar Colón contra la empresa MR. Gold, S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, diligencia de ordenación 26/6/14 cuya parte dispositiva se adjunta:

“Siendo la hora señalada, las partes han comparecido en juicio oral, quedando registrado el acto en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y la imagen, con las garantías de autenticidad e integridad que requiere el Art. 89.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Quedando unida a los autos la presente y habiéndose suspendido el acto de la vista para el día hoy por S.S.^a, se señala para la celebración del mismo el próximo día 4/12/14 a las 10’30 horas, quedando requerida la parte para que en el plazo de 4 días amplíe la demanda frente a M&M International Investment Office, S.L. Sirviendo la notificación de la presente de citación en legal forma.

El documento electrónico queda bajo mi custodia, y doy fe.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

El Secretario Judicial.



Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a MR. Gold, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, 26 de junio de 2014.—El Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9205 Despido/ceses en general 927/2013.

NIG: 30016 44 4 2013 0202964

074100

Despido/ceses en general 927/2013

Sobre despido

Demandante: José Luis Galindo García

Demandados: Tapería del Sur, S.L., Fogasa

Don Antonio Solano Barreto, Secretario del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de José Luis Galindo García contra Tapería del Sur S.L., Fogasa, en reclamación por despido, registrado con el n.º despido/ceses en general 927/2013 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a José Luis Galindo García, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 10/12/2014 a las 12.00 horas, en C/ Ángel Bruna, 21 - Sala 001, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Tapería del Sur S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena, a 27 de junio de 2014.—El/la Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9206 Procedimiento ordinario 398/2014.

NIG: 30016 44 4 2014 0201239

074100

Procedimiento ordinario 398/2014

Procedimiento origen: /

Sobre ordinario

Demandante: Francisco Fernández Campoy

Demandado: FOGASA, Construcciones Montajes y Mantenimientos Industriales S.A.

Don Antonio Solano Barreto, Secretario del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Francisco Fernández Campoy contra FOGASA, Construcciones Montajes y Mantenimientos Industriales S.A., en reclamación por ordinario, registrado con el n.º procedimiento ordinario 398/2014 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Construcciones Montajes y Mantenimientos Industriales S.A., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 17/9/2014 a las 09:50 horas, en C/ Ángel Bruna, 21 - Sala 001, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Construcciones Montajes y Mantenimientos Industriales S.A., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena, a 27 de junio de 2014.—El Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

9207 Procedimiento ordinario 723/2013.

NIG: 30016 44 4 2013 0202308N28150

Procedimiento ordinario 723/2013

Procedimiento origen: Sobre ordinario

Demandante: Agustín Vergara Briones

Demandado: Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L., Fogasa, Lucky Seven S.L., Gestiones Estudios y Servicios Geyser SL

Don Antonio Solano Barreto, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 723/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Agustín Vergara Briones contra la empresa, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

“ Que Estimando la demanda formulada por Agustín Vergara Briones frente a las Empresas Gestiones, Estudios y Servicios Geyser S. L.; Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L., y Lucky Seven S.L., y Fondo de Garantía Salarial –Fogasa-, debo condenar y condeno a la parte demandada empresarial, de forma solidaria, al abono al trabajador de la cantidad de 9.000,05 euros más el 10% de interés por mora a calcular desde cada devengo y los intereses legales del art. 576 de la LEC que se devenguen a partir de esta resolución y de la suma anterior resultante y a lo que deberá estar y por ello pasar dicha empresarial demandada y en lo que respecta al Fogasa no procede establecer responsabilidad alguna, sin perjuicio de la que proceda ex lege art. 33 del ET en su momento.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma podrán interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, anunciando tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a la notificación de esta sentencia, haciéndose constar además un domicilio en la sede de dicho Tribunal Superior a efectos de notificaciones. Si la recurrente fuera la demandada deberá consignar como depósito la cantidad de 300 euros y deberá consignar la cantidad objeto de condena y ello en la cuenta de consignaciones y depósitos abierta de este Juzgado. Asimismo de recurrir la demandada estará obligada a liquidar las tasas oportunas conforme a la Ley 10/2012, que entró en vigor el 17 de diciembre de 2012 y con la modificación llevada a cabo por el R.D.L. 3/2013 de 22 de febrero, que ha sido convalidado tal como se dispone en el BOE de 21 de marzo de 2013.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.”

Y para que sirva de notificación en legal forma a Náutica Varadero Mantenimiento Naval e Industrial S.L., Lucky Seven S.L., Gestiones Estudios y Servicios Geyser S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.



Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, a 26 de junio de 2014.—El Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Cartagena

9208 Despido/ceses en general 296/2014.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Secretaria del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Ana María Alifa Conesa contra Asociación de Panaderos de Cartagena, en reclamación por despido, registrado con el nº despido/ceses en general 296/2014 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Asociación de Panaderos de Cartagena, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 16/julio/2014 a las 10:50 horas de su mañana, en C/ Carlos III, s/n - Sala 001, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Asociación de Panaderos de Cartagena, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena, 27 de junio de 2014.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Cartagena

9209 Ejecución de títulos judiciales 51/2014.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 51/2014 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dan Ionasca contra sobre ordinario, se ha dictado en fecha 26/06/14, la siguiente resolución:

“Decreto:

Acuerdo:

a) Declarar a los ejecutados Dreger Immobilien Group, Perfect Services Europa S.L., en situación de insolvencia total por los importes que a continuación se indican, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional:

Dreger Immobilien Group y de manera solidaria con la mercantil Perfect Services Europa, S.L., por la cantidad de 9.517 euros de principal y 951 euros en concepto provisional de intereses de demora y costas; respecto a Perfect Services Europa S.L., por la cantidad de 9.644,92 euros de principal.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

d) Procédase a su inscripción en el registro correspondiente.

e) Incorpórese el original en el libro de Decretos correspondiente, dejando certificación suficiente en el procedimiento.

Notifíquese a las partes,...

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación.....

El/la Secretario/a Judicial”

Y para que sirva de Notificación en legal forma a las mercantiles demandadas Perfect Services Europa, S.L., y Dreger Immobilien Group, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Cartagena, a 26 de junio de 2014.—El/la Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Cartagena

9210 Ejecución de títulos judiciales 35/2013.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 35/2013 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de don Francisco Aznar Cárdenas, y don Francisco Joaquín Pagan García contra Esabe Vigilancia, S.A. sobre ordinario, se ha dictado en fecha 30/06/14, la siguiente resolución:

Decreto n.º: 284/14

Parte dispositiva

Acuerdo:

a) Declarar al/a los ejecutado/s Esabe Vigilancia, S.A., en situación de insolvencia total por importe de 1.340 euros para cada uno de los ejecutantes en concepto de principal, más otros 268 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses y costas, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

d) Incorpórese el original al Libro de Decretos, dejando certificación suficiente en el procedimiento.

e) Expedir la certificación oportuna para su remisión al Registro Mercantil, a fin de practicar la anotación de la presente insolvencia.

Notifíquese a las partes,.....

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación.....

El Secretario Judicial.

Y para que sirva de notificación en legal forma a la mercantil demandada Esabe Vigilancia, S.A., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Cartagena, 30 de junio de 2014.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Siete de Murcia

9211 Procedimiento ordinario 982/2013.

N.I.G.: 30030 44 4 2013 0007996N81291

Despido/Ceses en General 982/2013

Procedimiento Origen: / Sobre Despido

Demandantes: William Villamil Chacón, Juan José García Yagües, Antonio Máiquez Martínez

Abogado: Sonia Sánchez Egea

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Panadería Viguera, S.L.

Don Joaquín Torró Enguix, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 982/13 de este Juzgado de lo Social, seguidos contra la empresa Panadería Viguera, S.L., se ha dictado la siguiente sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por William Villamil Chacón, Antonio Máiquez Martínez y Juan José García Yagües contra Panadería Viguera, S.L., declaro improcedentes los despidos de los trabajadores demandantes.

Se tiene por hecha la opción por la indemnización, por lo que declaro extinguidas las relaciones laborales y condeno a la empresa demandada a que en tal concepto abone a cada uno de los actores las cantidades que siguen:

- William Villamil Chacón	9.201'79 €
- Antonio Máiquez Martínez	19.750'09 €
- Juan José García Yagües	22.744'58 €

Notifíquese a las partes con advertencia de que la sentencia no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social.

Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado que ha de interponerlo y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita presente en la Secretaria del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina de Banesto, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones núm. 3403-0000-(65 para recursos de suplicación, 30 para recursos de reposición y 64 para ejecuciones) - (cuatro cifras, correspondiente al número de procedimiento) - (dos últimas cifras correspondiente al año del procedimiento)", abierta a nombre del Juzgado con C.I.F. S-28136001, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.



Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaria de este Juzgado, de resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros.

Si el recurrente fuere el Organismo condenado, deberá presentar en la Secretaría del Juzgado, al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la presentación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Panadería Viguera, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la C.A. de la Región de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Murcia, 1 de julio de 2014.—El Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Siete de Murcia

9212 Procedimiento ordinario 454/2012.

NIG: 30030 44 4 2012 0003547

N81291

Procedimiento ordinario 454/2012

Procedimiento origen: Sobre ordinario

Demandante: Anatoly Denyshchuk

Abogado: Antonio Cuadros Castaño

Demandados: Agrícolas del Mediterráneo Martín Martínez S.L., Fondo de Garantía Salarial

Don Joaquín Torró Enguix, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento dem 454/2012 de este Juzgado de lo Social, seguidos contra la empresa Agrícolas del Mediterráneo Martín Martínez, S.L., se ha dictado la siguiente sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por Anatoly Denyshchuk contra Agrícolas del Mediterráneo Martín Martínez, S.L., debo condenar y condeno al referido demandado a abonar al actor 2.328'26 €, más el interés por mora del art. 29.3 ET, sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, corresponda al Fogasa dentro de los límites legales.

Remítase testimonio de esta sentencia al Servicio Publico de Empleo Estatal a los efectos legales oportunos.

Notifíquese a las partes con advertencia de que contra la presente sentencia no cabe recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Agrícolas del Mediterráneo Martín Martínez, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la CCAA de la Región de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Murcia, 1 de julio de 2014.—El/la Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Cuatro de Murcia

9213 Ejecución de títulos judiciales 291/2013.

Ejecución de títulos judiciales 291/2013

Procedimiento origen: Despido objetivo individual 891/2012

Sobre despido

Demandante: Miriam Sánchez Ortiz

Graduado Social: Ventura Guillén Ruiz

Demandado: Frampe, S.L., Fogasa

Doña Concepción Montesinos García, Secretaria Judicial del Servicio Común de Ejecución Social y Contencioso Administrativo de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 291/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Miriam Sánchez Ortiz contra la empresa Frampe, S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Decreto

Secretaria Judicial Concepción Montesinos García

En Murcia, a 27 de junio de 2014

Antecedentes de hecho

Primero.- El actor Miriam Sánchez Ortiz ha presentado demanda de ejecución frente a Aluminios y Puertas Automáticas Frampe S.L.

Segundo.- En fecha 27-2-14 se ha dictado Auto despachando ejecución por importe de 41.80.53 euros de principal más 6.604,88 euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas.

Tercero.- No consta que el deudor haya satisfecho el importe de dichas cantidades

Cuarto.- Por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Murcia se ha dictado resolución de fecha 8-3-11 declarando la insolvencia respecto del mismo deudor

Fundamentos de derecho

Primero.- Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a Judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al Art. 239 LJS.

Parte dispositiva

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- Dar traslado a la parte Ejecutante y al Fondo de Garantía Salarial para que por término de cinco días según lo dispuesto en el art. 276.1 LRPL.

Y una vez verificado, notifíquese a las partes.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º abierta en Banesto, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos. El/la Secretario/a Judicial

Y para que sirva de notificación en legal forma a Aluminios y Puertas Automáticas Frampe, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, a 27 de junio de 2014.—El/la Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-
Administrativo de Murcia

De lo Social número Cuatro de Murcia

9214 Ejecución de títulos judiciales 91/2014.

Ejecución de títulos judiciales 91/2014

Procedimiento origen: Despido/ceses en general 518/2013

Sobre despido

Demandante: José Carlos Costa Guirao

Abogado: Antonio Pérez Hernández

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Antonio José Ibáñez Zapata

Decreto

Secretaria Judicial doña Concepción Montesinos García.

En Murcia, a veintisiete de junio de dos mil catorce.

Antecedentes de hecho

PRIMERO.- Se ha presentado demanda de ejecución de fecha 24/4/14 dictándose auto despachando ejecución a favor de José Carlos Costa Guirao frente a Antonio José Ibáñez Zapata por la cantidad de 4.469,52 euros de principal más 715,12 euros presupuestado para intereses y costas de la ejecución.

SEGUNDO.- Se ha realizado averiguación patrimonial de la ejecutada a través del acceso directo a la aplicación correspondiente por este servicio común de ejecución Social y cuya copia queda unida a las actuaciones.

Fundamentos de derecho

Único.- Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al art. 237 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Parte dispositiva

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria a la ejecutada Antonio José Ibáñez Zapata, para asegurar su responsabilidad hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente la ejecutada Antonio José Ibáñez Zapata, en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del C.G.P.J. (Sistema ECCV).

- El embargo de los créditos que la ejecutada Antonio José Ibáñez Zapata tenga frente a Mediapost Spain S.L. con CIF n.º B85543304; Invalia World S.L. con CIF n.º B83115402, por entrega de mercancías servicios prestados o cualquier otro concepto hasta cubrir las cantidades reclamadas, librándose los despachos oportunos.

- Requerir a Antonio José Ibáñez Zapata, a fin de que, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

- En virtud de Instrucción 6/2013 de 17 de diciembre dictada por el TSJ de Murcia, se requiere a la parte ejecutante designar cuenta bancaria IBAN, tanto de su titularidad como a su Representante legal para el caso de ingresos en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado realizar su transferencia.

- Para el caso de pago se designa la cuenta de Depósitos y Consignaciones correspondiente a la UPAD Social 4 n.º 3095-0000-64-0091-14 abierta en el Santander.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta abierta en El Santander debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión de resoluciones Secretario Judicial". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "31 Social-Revisión de resoluciones Secretario Judicial". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El/la Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Terrassa

9215 Despido 926/2013.

Procedimiento Despido 926/2013

Parte actora: Francisco Javier Martínez García, Juan Luis García Ladrón de Guevara, Pedro Cortés Plana, Raúl González Llopis y Mario Flores Martínez

Parte demandada: Quenava, S.L., Transportes Jet 43, S.L., Transportes Pedro Méndez Ruiz, S.L., Logitrans, S.L., Operador Transportes Lopeztrans, S.L., María López Trans, S.L., Talleres Ilorcitana, S.L., Camiones Ilorcitanos 43, S.L., Camiones Loque 21, S.L., Márquez y Fuertes Servicios, S.L., Hernández Guerrero, S.L., Monpesán, S.L., Camiones Zarandona 10, S.L., Transitario 66 Spain, S.L., Kilometro Real 21, S.L., Los Fogones de la Quinta, S.L., Pedro Méndez Ruiz, Fons de Garantía Salarial (Fogasa), Desarrollo Intermodal del Mediterráneo S.L., Intertranssul Logistic, S.L., y Pnp, S.L.

Secretario Judicial Oscar Ricardo Cabrera Galeano

Hago saber: Que en este Juzgado de lo Social número 2 de Terrassa, se siguen autos núm. 926/2013 1, a instancias de Francisco Javier Martínez García, Juan Luis García Ladrón de Guevara, Pedro Cortés Plana, Raúl González Llopis y Mario Flores Martínez contra Quenava, S.L., Transportes Jet 43, S.L., Transportes Pedro Méndez Ruiz S.L., Logitrans, S.L., Operador Transportes Lopeztrans, S.L., María López Trans, S.L., Talleres Ilorcitana, S.L., Camiones Ilorcitanos 43, S.L., Camiones Loque 21, S.L., Marquez y Fuertes Servicios, S.L., Hernández Guerrero, S.L., Monpesan, S.L., Camiones Zarandona 10, S.L., Transitario 66 Spain, S.L., Kilometro Real 21, S.L., Los Fogones de La Quinta, S.L., Pedro Méndez Ruiz, Fons de Garantía Salarial (Fogasa), Desarrollo Intermodal del Mediterráneo S.L., Intertranssul Logistic, S.L., y PNP, S.L., sobre Despido en los que se ha acordado por resolución del día de la fecha, se cite a Quenava, S.L., Transportes Jet 43, S.L., Transportes Pedro Méndez Ruiz, S.L., Logitrans, S.L., Operador Transportes Lopeztrans, S.L., María López Trans, S.L., Talleres Ilorcitana, S.L., Camiones Ilorcitanos 43, S.L., Camiones Loque 21, S.L., Márquez y Fuertes Servicios, S.L., Hernández Guerrero, S.L., Monpesán, S.L., Camiones Zarandona 10, S.L., Transitario 66 Spain, S.L., Kilometro Real 21, S.L., Los Fogones de la Quinta, S.L., Pedro Méndez Ruiz Pnp, S.L., Intertranssul Logistic, S.L. Desarrollo Intermodal Del Mediterráneo S.L., quien se halla en ignorado paradero, para que comparezca ante este Juzgado de lo Social número Dos, sito en Terrassa, Rambleta del Pare Alegre, 112, al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 17 de septiembre de 2014 a las 09:36 horas, con advertencia de que deberá comparecer con todos los medios de prueba de los que intente valerse; advirtiéndole que no se suspenderá el juicio por falta de asistencia de las partes, y que de no comparecer podrán tenerse por reconocidos los hechos cuya fijación como ciertos le sea perjudicial.

Asimismo se le advierte de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

En Terrassa, 30 de junio de 2014.—El Secretario Judicial.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alcantarilla

9216 Convocatoria para la creación de una bolsa de trabajo de Conserjes.

Con fecha 20 de junio de 2014, la Junta de Gobierno Local ha aprobado la creación de una Bolsa de Trabajo para atender, por medio de contratación laboral temporal, las necesidades de provisión urgente de plazas vacantes, la sustitución del personal con reserva de puesto, la prestación de servicios de carácter temporal, coyuntural o extraordinaria, correspondientes a la categoría profesional de Conserje o similar en el Ayuntamiento de Alcantarilla.

Los interesados deberán reunir y acreditar los requisitos indicados en el Punto Tercero de la convocatoria. La solicitud de admisión se realizará mediante instancia presentada en el Registro General del Ayuntamiento, debiendo adjuntar a la misma curriculum vitae, documentación acreditativa de los méritos alegados y copia de la autoliquidación de tasas por derechos de examen.

El plazo para la presentación de instancias por parte de los aspirantes, será de diez días hábiles contados desde el día siguiente al de esta publicación. Las Bases se encuentran publicadas íntegramente en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal "www.alcantarilla.es".

Alcantarilla, 25 de junio de 2014.—La Tte. de Alcalde de Personal, Nuria Guijarro Carrillo.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Blanca

9217 Aprobación inicial de cambio en el Sistema de Actuación de la U.A.2.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de junio de 2014, se ha aprobado inicialmente el cambio en el Sistema de Actuación de la U.A.2., pasando de un sistema de gestión privada (concertación directa), a un sistema de gestión pública (cooperación).

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y formular cuantas alegaciones y reclamaciones estimen pertinentes, en el plazo de 20 días a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BORM.

El presente anuncio servirá de notificación a aquellos interesados desconocidos o cuyo paradero se ignore y a los que no se hubiere podido practicar, conforme lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

Blanca, 30 de junio de 2014.—El Alcalde, Rafael Laorden Carrasco.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Bullas

9218 Notificación de bajas por caducidad de extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente.

Habiendo sido declarada por resolución de la Alcaldía n.º 685 de fecha 06-05-2014, la baja por caducidad de los Extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente, que no han renovado la inscripción padronal en el plazo de dos años, habiéndose notificado dicha resolución a las personas afectadas, de conformidad y en los términos previstos en los Arts. 58 y 59 de la Ley Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se procede a la publicación de la relación de personas que no han sido localizadas y para las que han sido infructuosas las actuaciones de notificación, para las que procede la baja por caducidad en el Padrón de Habitantes, siendo la fecha de baja la de la notificación, o publicación, en su caso.

Señalando que contra la resolución antes mencionada, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o bien directamente, recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses, en ambos casos a contar desde el día siguiente a la recepción de la notificación.

Resolución N.º 685 / 2014

Apellidos y nombre	Fecha nac.	Documento	F. caducidad
Fátima Ezzahra HALOUI	08-04-1990	Y-1578434-G	20-05-2013
Neil Rodolfo REINAGA FLORES	22-01-1994	Y-0856555-A	26-05-2013
Soraya CORDOBA QUINTERO	09-12-1979	CC29127708	31-05-2013
Rosario Velen ROCHA CAMACHO	05-04-1984	Y-1079566-Y	24-06-2013
Johana NOGALES CORTEZ	10-12-1985	X-7088009-F	18-07-2013
Hugo Gabriel PRUDENCIO ESPINOSA	16-10-1982	X-9876192-S	27-09-2013
Angelo José CARVAJAL MAZO	20-10-1984	Y-0334212-J	10-10-2013
Ruth Celia FLORES SILVESTRE	25-11-1978	X-8263054-M	26-10-2013
Vidal FLORES MAMANI	25-01-1978	X-8263073-R	01-12-2013
Flor Natalia COCHA MUZO	05-08-1982	X-4298045-N	26-12-2013
Abdoulaye MBALLE	12-10-1982	A00693809	03-01-2014
Diana Arantxa LOOR VELEZ	04-08-1995	X-8586606-Q	24-01-2014
Mudassar AHMED	22-09-1988	KH409381	25-01-2014
Adalgiza SANCHEZ DUQUE	28-05-1969	X-3495002-Z	26-04-2014

Menores de edad:

Iniciales del menor y f. nacimiento	N.º Doc. representante	Nombre, apellidos del representante del menor	Fecha caducidad
M.S.D.R. 12-11-1996	Y-2461551-J	Rosí Mary DELGADILLO TORRICO	10-10-2013
A.Z.L.V. 20-02-1999	X-6932602-B	M. Mirelly VELEZ ARAY	27-01-2014
I.A.L.V. 12-07-1997	X-6932602-B	M. Mirelly VELEZ ARAY	27-01-2014
F.O.L.V. 06-06-2001	X-6932602-B	M. Mirelly VELEZ ARAY	27-01-2014

En Bullas, a 24 de junio de 2014.—El Alcalde, Pedro Chico Fernández.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

9219 Incoación de expediente en orden a otorgar la declaración y reversión al Ayuntamiento de La Unión de los derechos funerarios de varias fosas del cementerio Ntra. Sra. del Rosario.

En cumplimiento de lo dispuesto mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de mayo de 2014, se hace saber por medio del presente Edicto que servirá de notificación a efectos reglamentarios, a tenor de lo dispuesto en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, que se ha iniciado expediente en orden a la declaración de caducidad y reversión al Ayuntamiento de La Unión y posterior desalojo de restos depositados en las fosas-nicho del cementerio Ntra. Sra. del Rosario que adjunto se relacionan, por encontrarse en alguno de los supuestos previstos en el art. 10 del Reglamento Municipal de Cementerios. Quienes tuvieran interés en ello podrán examinar el expediente en el negociado de Cementerios de este Excmo. Ayuntamiento, en horas hábiles de oficina durante el plazo de 20 días a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente Edicto en el BORM, pudiendo alegar o presentar los documentos que estimen pertinente dentro del mismo plazo. Transcurrido el plazo concedido sin que se haya realizado reclamaciones se entenderá producida la caducidad y por tanto revertidos al Ayuntamiento los derechos funerarios.

Relación de fosas del cementerio Ntra. Sra. del Rosario

N.º FOSA	MOVIMIENTOS
10	Propiedad de Joaquín Pérez Martínez (1879) Inhumaciones: Virginia Pérez Angosto/Fulgencio Pérez Angosto
16	Propiedad de Silvestre Romero Gómez (1880, vacía)
18	Propiedad de María Jesús Aguilera Arqueros (1903) Inhumaciones: José Aguilera Acién/ María Jesús Aguilera Arqueros
19	Propiedad de Andrés Teulon Hermosa (1880) Inhumaciones: Julio Teulon Viso/, Candelaria Teulon/, Malvina Teulon/ Leonor Franco Ayuso
20	Propiedad de Florentina Hernández Rodríguez (1880) Inhumaciones: Andrés Ardid González/ Florentina Hernández Rodríguez
21	Propiedad de Mariano Mata Fernández (1896) Inhumaciones: Serafín Romero Egea/, Ramona Conesa Baños (1925)
23	Propiedad de Matilde Mora Fernández (1885) Inhumaciones: Clementina de Paz Moure/Rafael de Paz Moure
26	Propiedad de José María González (1892) Inhumaciones: Encarnación Salmerón/Francisco Glez Sánchez/ M ^a Antonia Mtnez García/José M. Glez Martínez /Carmen Sánchez Salmerón
28	Propiedad de Rafael Mondejar Villareal (1880) Inhumaciones: Fco Mondejar Salto/Elvira Mondejar Villareal / Eugenia Mondejar Meca/Patrocino Mondejar Meca/ Dolores Mondejar Meca/Ernesto Mondejar Meca/Rafael Mondejar Villareal/Felicidad Mondejar Meca/Eduardo Mondejar Meca
30	Propiedad de Antonio Zapata Alcaraz (1880) Inhumaciones: Antonio Zapata Conesa/Dolores Molina Zapata/Telesforo Medina Zapata/Carmen Medina Castillo
32	Inhumaciones: Juan Frías /Gines Sánchez García/Francisco Mondejar Mtnez/Miguel Garcerán Rodríguez/José Gil Giménez/ Diego Gil Gómez
33	Propiedad de Antonio Talavera Blanco (1911) Inhumaciones: Antonio Talavera Blanco
34	Propiedad de Gregoria Meca Blaya (1893) Inhumaciones: Pascual Meca Jiménez



N.º FOSA	MOVIMIENTOS
36	Propiedad de María Ros García (1880) Inhumaciones: José Sánchez Osorio/Ernesto Sánchez Albaladejo/ Andrés Hernández/ Félix Osorio Martín/ Gertrudis Osorio Ros
43	Propiedad de Aurelio de Paz Moure (1903) Inhumaciones: Emilia Aroca Barrio/ Matilde Moure Fernández/ Alfonso Pérez Pérez
45	Propiedad de Gines García Martínez (1914) Inhumaciones: Diego García Pedreño/Dolores Martínez Acosta/ Juan García Pedreño
47	Propiedad de Francisco Gómez Martínez (1903) Inhumaciones: Francisco Gómez Martínez
52	Propiedad Emeterio Ballester Manzanares (1924) Inhumaciones: María Jesús Pérez Delgado
53	Propiedad de Josefa Castillo Conesa (1909) Inhumaciones: Victoriano Castillo Olmos/ Francisca Conesa Oeste/ Josefa Ruiz Castillo
54	Propiedad de Francisco González Menéndez (1919) Inhumaciones: Federico Martínez Roca
59	Propiedad de Antonio Gallego Jiménez(1904) Inhumaciones: Antonia Sánchez Olmos / Luisa Jiménez Córdoba
958	Alquilada por Francisco Osorio Martínez (1969) Inhumaciones: Alfredo Haba Saguino/Sacramento Fdez Román
1787	Alquilada a Rafael Caraballo Grande por 5 años(2003) Inhumaciones: Esperanza Rambal Sánchez
1840	Alquilada a Tomas Garcia Mercader por 5 años(1990) Inhumaciones: Francisco Conesa Mendoza
1874	Alquilada a Jerónima Ayala Moreno por 5 años (1991) Inhumaciones: Alfonso Ayala Moreno
1894	Alquilada a Ana Tortes Jiménez por 5 años (1992) Inhumaciones: Adolfo Bullones Vidal

Lo que se pone en conocimiento de todos los posibles interesados, para que puedan presentar las alegaciones, documentos y justificaciones que estimen pertinentes durante el plazo veinte días, en relación con el expediente de extinción de los derechos funerarios en el cementerio Ntra. Sra. del Rosario, que se está tramitando en el Ayuntamiento.

En La Unión, a fecha de la firma.—El Concejal Delegado, Salvador Martínez Hernández.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

9220 Aprobación definitiva de los Estatutos de la sociedad "La Unión Servicios Municipales, S.L."

El Ayuntamiento de La Unión, en sesión plenaria extraordinaria celebrada el día 18 de noviembre de 2013, aprobó los Estatutos de la sociedad "La Unión Servicios Municipales, S.L.", habiendo sido expuesto al público dicho acuerdo en el BORM n.º 70 de fecha 26 de marzo de 2014, por plazo de 30 días, sin que se hayan presentado alegaciones ni sugerencias, por lo que dicho acuerdo ha quedado elevado a definitivo.

Lo que se hace público para el conocimiento general y, en cumplimiento de las previsiones legales correspondientes, se procede a publicar íntegramente el texto de los estatutos de la sociedad que es el siguiente:

"ESTATUTOS DE LA SOCIEDAD

"LA UNIÓN SERVICIOS MUNICIPALES, S.L."

TÍTULO I

DEL RÉGIMEN Y DATOS GENERALES DE LA SOCIEDAD

Artículo 1.º- Denominación y régimen jurídico.

La sociedad se denomina "LA UNIÓN SERVICIOS MUNICIPALES, S.L.", y tiene carácter de sociedad mercantil local de responsabilidad limitada, con la finalidad de prestar determinados servicios públicos locales mediante gestión directa, al amparo del artículo 85.2.A.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, rigiéndose por los presentes Estatutos, por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, con las salvedades a las que se refiere el artículo 85 ter de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y demás disposiciones que les sean de aplicación.

Artículo 2.º- Objeto social.

El objeto social de la sociedad es la satisfacción de las necesidades y prestación de los servicios de titularidad municipal en los siguientes campos, gestionando el servicio apropiado a tal fin en el seno de su organización administrativa, con el carácter de medio propio:

- a) La recogida, traslado, vertido, depósito y tratamiento de residuos urbanos e industriales.
- b) Mantenimiento de jardines.
- c) Limpieza y mantenimiento de las vías públicas, inmuebles, edificios públicos e instalaciones municipales.
- d) Mantenimiento del alumbrado público.
- e) Recogida de perros.
- f) Señalizaciones y pinturas de ordenación de tráfico en vías públicas.
- g) Colaborar en cualquier actividad sobre ordenación, gestión y ejecución urbanística, promoción y gestión de viviendas, construcción de edificios o

equipamientos públicos, pavimentación de vías públicas urbanas, conservación de caminos y vías rurales, y construcción de parques y jardines. Esto no supone asumir competencias municipales, y solo realizará aquellas que le sean encomendadas por la propia Administración Urbanística actuante en el Término Municipal de La Unión.

h) Intervención y mantenimiento de inmuebles con medidas subsidiarias de seguridad.

i) Custodia de vehículos.

j) Control de higiene pública en el término municipal de La Unión.

k) La gestión, explotación y administración de los servicios y actividades anteriormente señaladas en todas sus fases.

l) La recaudación de los tributos municipales relacionados con los servicios que la titularidad, en cada caso, le encomiende, de entre los que han sido relacionados.

m) La gestión necesaria para la captación de recursos que constituyan fuente de financiación de la empresa, y la dote de los necesarios medios económicos para su funcionamiento, incluido los provenientes de la publicidad a instalar en aquellos elementos del mobiliario urbano que les sean cedidos para su gestión.

Para la realización del objeto social, la Sociedad podrá realizar cuantos actos sean necesarios para el cumplimiento de sus fines, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 117 del Reglamento del Registro Mercantil.

Artículo 3.º- Duración y fecha de comienzo de las operaciones.

La sociedad se constituye por tiempo indefinido, y dará comienzo a sus operaciones el día del otorgamiento de la escritura de constitución.

Artículo 4.º- Domicilio Social.

La sociedad tiene su domicilio en Calle Mayor nº55 (Casa del Piñón), 30360 – La Unión (Murcia), coincidente con la sede del Excmo. Ayuntamiento de La Unión.

Los cambios de sede social solo podrán ser autorizados por la Junta General de Accionistas, salvo el traslado de domicilio y apertura de establecimientos, sucursales, agencias, delegaciones y oficinas dentro del mismo término municipal, que podrá ser acordado por el Consejo de Administración.

TÍTULO II

DEL CAPITAL SOCIAL

Artículo 5.º- El capital social asciende a doscientos diez mil trescientos cincuenta y cuatro euros (210.354,00 €), representado por 100 participaciones sociales de dos mil ciento tres euros con cincuenta y cuatro céntimos (2.103,54 €) de valor nominal cada una de ellas, numeradas correlativamente del 1 al 100 y de las mismas características, todas totalmente desembolsadas, y titularidad del Excmo. Ayuntamiento de La Unión.

Artículo 6.º- Las participaciones representativas del capital social serán transmisibles en los términos que establezca la legislación vigente. Para la transmisión de acciones será requisito formal necesario el acuerdo del Pleno si esa transmisión conlleva una modificación de la forma de gestión.

Artículo 7.º- La Sociedad podrá aumentar o reducir el capital conforme a las disposiciones legales vigentes. La Junta General determinará las condiciones y forma en que ha de verificarse cada nueva ampliación o reducción.

TÍTULO III

ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD

Artículo 8.º- La Dirección y Administración de la Sociedad estará a cargo de los siguientes órganos:

- a) La Junta General de Accionistas.
- b) El Consejo de Administración.
- c) El Director Gerente.

Capítulo primero

De la junta general

Artículo 9.º- La Junta General estará constituida por la Corporación en Pleno del Ayuntamiento de La Unión, cuando sea convocado expresamente con tal carácter, siendo su Presidente el Excmo. Sr. Alcalde.

Artículo 10.º- La Junta General es el Órgano supremo de Gobierno de la Sociedad. A sus sesiones podrán asistir con voz pero sin voto, aquellos miembros del Consejo de Administración que no lo sean de la Corporación Municipal, así como el Director Gerente y otro personal técnico que ésta determine, a propuesta del Presidente o del Consejo de Administración.

Será Secretario de la Junta General, el de la Corporación Municipal, o quien reglamentariamente le sustituya en esta última.

Artículo 11.º- El funcionamiento de la Junta General, se regirá en cuanto a los requisitos de convocatoria, quórum de constitución y adopción de acuerdos, plazos y formas de deliberar, por los procedimientos de funcionamiento del Pleno del Ayuntamiento, existentes en cada momento, y en su defecto, a estos Estatutos y Ley de Sociedades de Capital.

Artículo 12.º- La Junta General se reunirá:

- a) En sesión ordinaria, dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio económico, que coincidirá con el año natural, para censurar la gestión social, examinar y aprobar, en su caso, las cuentas y balance del ejercicio anterior, y resolver sobre los asuntos de su competencia.
- b) En sesión extraordinaria, cuantas veces lo estime conveniente su Presidente, o a petición del Consejo de Administración, y en cualquiera de los casos en que sea preceptivo según la normativa de las Corporaciones Locales.

Artículo 13.º- Las competencias de la Junta General son las siguientes:

- a) Designar los miembros del Consejo de Administración.
- b) Modificar los Estatutos.
- c) Aumentar o disminuir el capital social.
- d) Aprobar las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión, y resolver sobre la aplicación del Resultado de cada ejercicio.

e) Fijar, en su caso, las dietas compensatorias a los Consejeros por su asistencia a sesiones, así como al Secretario del Consejo de Administración, no teniendo la misma, carácter de retribución a los efectos del Art. 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

f) Aprobar los estados de gastos e ingresos, y los programas anuales de actuación, inversiones y financiación, así como en su caso, la Cuenta General.

g) Cualquier otra que por disposición legal o por estos Estatutos se atribuya a la Junta General.

Artículo 14.º- De cada reunión se extenderá un acta, que será aprobada y constará de los términos que determine la legislación administrativa y privada aplicable, recogándose en un libro de actas, con la firma del presidente y del secretario, y con las formalidades correspondientes.

Una vez aprobada el acta, los acuerdos adoptados serán inmediatamente ejecutivos, salvo disposición legal o jurisdiccional en contra.

Artículo 15.º- Los acuerdos de la Junta General podrán acreditarse donde fuere preciso, por medio de certificación expedida por su Secretario, con el visto bueno del Presidente o Vicepresidente del mismo.

La elevación a instrumento público de los acuerdos sociales, tanto de la Junta como del Consejo, corresponde a las personas que tienen facultad para certificarlos. También podrá realizarse por cualquiera de los administradores, con nombramiento vigente e inscrito en el Registro Mercantil.

Capítulo segundo

Del Consejo de Administración

Artículo 16.º- Consejo de Administración.

1.- El Consejo de Administración será designado por la Junta General, a propuesta del Presidente.

2.- El Consejo estará integrado por el Presidente y un número de vocales no superior a ocho ni inferior a cuatro, elegidos entre los miembros de la Corporación, acomodándose su composición a la proporcionalidad existente entre los distintos grupos políticos representados en la misma.

3.- El Alcalde del Ayuntamiento de La Unión es el Presidente nato del Consejo, si bien en los supuestos de incompatibilidad, recaerá el nombramiento en el Corporativo que, siendo Consejero, resulte elegido por el propio Consejo. El Presidente ostentará la representación de la Sociedad.

4.- A las sesiones del Consejo asistirá con voz y sin voto el Director Gerente. Asimismo asistirán al Consejo con voz pero sin voto, en calidad de asesores técnicos o expertos, municipales o ajenos al Ayuntamiento, los que designe y autorice el Presidente.

5.- No podrán ser Consejeros los comprendidos en las causas de incapacidad o incompatibilidad para Concejales, señaladas en la Ley Orgánica 5/85, de 19 de Junio, del Régimen Electoral General, ni los que estén incurso en cualquier causa de incapacidad o incompatibilidad prevista legalmente.

6.- Los Consejeros desempeñarán sus cargos con la diligencia de un ordenado empresario y un representante leal en defensa del interés social.

Deberán guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aún después de cesar en sus funciones.

Por lo que respecta a la responsabilidad de los administradores, serán de aplicación los artículos 236 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital.

7.- La remuneración de los administradores será gratuita, aunque sin perjuicio de derecho a ser reintegrado de gastos suplidos en el desempeño de su cargo, si procede.

Artículo 17.º- Duración del cargo de Consejero y su renovación.

Los Consejeros ejercerán su cargo de forma indefinida, y podrán ser removidos en cualquier caso, especialmente aquellos que lo sean por su condición de miembros de la Corporación cuando cesen en tal condición.

Artículo 18.º- El Consejo celebrará sesión ordinaria, al menos, cada seis meses, y extraordinaria siempre que lo soliciten al menos la mitad de sus miembros, o lo convoque su Presidente.

Artículo 19.º- Convocatoria.

La convocatoria para las sesiones se realizará por el Presidente o quien haga sus veces, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, acompañando el orden de asuntos a tratar, mediante citación personal a cada uno de sus miembros.

Los administradores que constituyan al menos un tercio de los miembros del consejo podrán convocarlo, indicando el orden del día, para su celebración en la localidad donde radique el domicilio social, si, previa petición al presidente, éste sin causa justificada no hubiera hecho la convocatoria en el plazo de un mes.

Artículo 20.º- Acuerdos del Consejo.

El Consejo de Administración quedará válidamente constituido cuando concurra a la reunión la mitad más uno de sus componentes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes a la sesión. No obstante, requerirán para su validez el voto favorable de dos terceras partes de los componentes del Consejo, la adopción de acuerdos sobre las siguientes materias:

a) Proponer al Excmo. Ayuntamiento de La Unión las tarifas de cualquier servicio público que venga ejecutando.

b) Aprobación de inversiones y operaciones de crédito de cualquier clase.

c) Aprobación del Reglamento de Régimen Interior.

d) Adquirir o enajenar bienes inmuebles de cualquier clase.

Los acuerdos se harán constar en el libro de Actas, firmadas por el Presidente y el Secretario, o quienes hagan sus veces, acreditándose mediante certificación de este último con el visto bueno del Presidente.

Artículo 21.º- Presidencia y Vicepresidencia.

El Consejo podrá designar un vicepresidente, entre los Consejeros que lo sean por su condición de miembros de la Corporación.

Artículo 22.º- Funciones de la Presidencia y Vicepresidencia.

Corresponde al Presidente la representación del Consejo, convocar las reuniones de éste, formulando el Orden del Día, dirigir los debates del mismo, y el voto de calidad para dirimir en su caso, el empate de las votaciones.

Corresponde al Vicepresidente sustituir al Presidente en sus funciones, en supuestos de ausencia o incapacidad, si fuere necesario.

Artículo 23.º- El Consejo elegirá al Secretario y, si lo estima conveniente, a un Vicesecretario, siempre que estos nombramientos no hubiesen sido hechos por la Junta al tiempo de la elección de los Consejeros.

El Secretario y el Vicesecretario podrán ser o no consejeros, en este último caso tendrán voz pero no voto. El Secretario, y en su caso el Vicesecretario, tendrán facultades para certificar y elevar a público acuerdos sociales.

Artículo 24.º- Competencias del Consejo.

Las competencias del Consejo serán las siguientes:

- a) El gobierno y gestión superior de la empresa.
- b) Designación del Director Gerente, fijando sus respectivos derechos y obligaciones.
- c) Aprobación anual del escalafón y plantilla de la sociedad, así como cualquier modificación a la misma.
- d) Aprobación de las retribuciones que se establezcan para los puestos de Director Gerente de la empresa, Secretario del Consejo y demás personal directivo y asesores municipales que, en su caso, se determinen.
- e) Autorizar toda clase de contratos, adquisiciones y suministros.
- f) Formular en plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, la memoria, el informe de gestión y la propuesta de aplicación de resultados.
- g) Acordar sobre el ejercicio y desistimiento de acciones.
- h) Concertar operaciones de crédito.
- i) Y en general cuantas materias no estén reservadas en la Junta General.

Artículo 25.º- El Consejo de Administración, con el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del mismo, podrá designar de entre sus miembros un Consejero Delegado con las funciones que dicho Consejo le delegue.

Artículo 26.º- Director Gerente.

El Consejo de Administración designará un Director Gerente, nombramiento que habrá de recaer en una persona especialmente capacitada.

Será competencia del Director Gerente:

- a) Dictar las disposiciones de régimen interior precisas para el funcionamiento de la Empresa, organizar y dirigir sus actividades y servicios.
- b) Adoptar todas las determinaciones necesarias para el mejor funcionamiento de los servicios, cuya competencia no esté reservada al Consejo.
- c) La representación de la Sociedad ante los tribunales de todo orden y jurisdicción, organismos públicos y privados, para toda clase de actuaciones.
- d) Informar al Consejo acerca de los asuntos de que se trate en cada ocasión.
- e) Ordenar pagos y autorizar los cobros de toda clase de entidades públicas o privadas, así como los documentos bancarios.
- f) Designar todo el personal de la Empresa cuyo nombramiento no esté reservado al Consejo de Administración, resolviendo en la esfera empresarial cuanto al mismo se refiere sobre derechos, obligaciones, ordenación del trabajo, procedimiento disciplinario, etc.

g) La ejecución de los acuerdos del Consejo de Administración.

h) Girar, aceptar, protestar por falta de aceptación o pago, endosar o negociar de cualquier forma letras de cambio, pagarés, libranzas y mandamientos de pago o giros, siempre que cualquiera de estas operaciones no estén encaminadas a conseguir fondos en forma de crédito.

i) Acordar la apertura de las cuentas corrientes generales en las distintas Entidades Bancarias, señalando los requisitos para poder disponer de fondos.

j) Cuantas facultades el Consejo de Administración especialmente le confiera. Esta delegación se hará en virtud de acuerdo del Consejo, mediante la correspondiente escritura de poder.

TÍTULO IV

EJERCICIO SOCIAL. CONTROL, CONTABILIDAD, PRESUPUESTOS Y CONTRATACIÓN

Artículo 27.º- Ejercicio Social.

El ejercicio social comenzará el uno de enero y terminará el treinta y uno de diciembre de cada año natural.

Artículo 28.º- Cuentas anuales.

El Consejo de administración está obligado a formular, en el plazo máximo de tres meses a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados.

Las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión serán, en su caso, revisados por los auditores de cuentas nombrados por la Junta General de Accionistas.

El informe de auditoría y demás documentos a que hace referencia este artículo se pondrán, por el Consejo de Administración, a disposición de la Junta General, en el domicilio social, quince días antes de la celebración de la misma.

La aprobación de estos documentos por la Junta General no significa el descargo de los administradores por la responsabilidad en que pudieran haber incurrido.

Artículo 29.º- Legislación aplicable al control, contabilidad y presupuestos de la Sociedad.

La Sociedad, en cuanto tal y sus órganos, quedan sujetos a la Normativa Reguladora de las Haciendas Locales, específicamente en lo que se refiere a la inspección de la contabilidad, controles financieros y de eficacia, previsión de ingresos y gastos, y programas anuales de actuación inversiones y financiación. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones concordantes.

Artículo 30.º- Contabilidad.

La contabilidad de la Sociedad se llevará de forma independiente, con sujeción al régimen de contabilidad pública, sin perjuicio de seguir los preceptos de la legislación mercantil y la técnica contable de las empresas mercantiles, de acuerdo con las normas vigentes en cada momento.

Artículo 31.º- Control financiero.

La Intervención General del Ayuntamiento de La Unión ejercerá las funciones de inspección, control interno y financiero en la Sociedad de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 32.º- Encomiendas de gestión y régimen contratación.

1. Los distintos órganos de Gobierno del Ayuntamiento de La Unión o, en su caso, Organismos, Instituciones y Entes públicos de él dependientes, podrán celebrar convenios o protocolos con la mercantil con los requisitos expresamente previstos en los artículos 4.1, n y 24.6 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, considerándose como medio propio y servicio técnico de los mismos, actuando en el marco de tales encomiendas en nombre de la Corporación.

Las encomiendas de gestión que se confieran conforme al presente artículo serán de ejecución obligatoria para la empresa conforme a las instrucciones dictadas unilateralmente por el encomendante, y determinan la imposibilidad de participar en licitaciones públicas convocadas por los poderes adjudicadores de los que sean medios propios, sin perjuicio de que, cuando no concorra ningún licitador, pueda encargárseles la ejecución de la prestación objeto de las mismas.

Las relaciones entre sociedad y los distintos poderes adjudicadores en su condición de medio propio y servicio técnico, tienen naturaleza instrumental y no contractual, por lo que a todos los efectos, son de carácter interino, dependiente y subordinado.

Las prestaciones que se encomienden conforme al presente artículo serán retribuidas conforme a las tarifas oficiales, y/o cuantía que se aprueben por el órgano encomendante. En todo caso, la encomienda de gestión respetará los principios de indemnidad y equilibrio presupuestario.

2. Los contratos que puedan celebrarse por la sociedad para la realización de aquellos servicios y prestaciones que conformen su objeto social, quedarán sometidos al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, en los términos que sean procedentes al constituirse la sociedad por si misma como poder adjudicador.

La sociedad deberá proceder a la aprobación de sus Instrucciones Internas de Contratación, en los términos fijados en la normativa correspondiente.

TÍTULO V**DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD****Artículo 33.º- Régimen jurídico.**

Todo el personal de la sociedad tendrá relación laboral ordinaria con la misma, sometida al Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y de general aplicación en materia laboral.

Excepcionalmente, y si así lo acordare el Consejo, podrá, mediante contrato, establecer relación laboral especial para la provisión de plazas de alta dirección, caso de establecerla en el Organigrama.

Artículo 34.º- Organigrama.

El organigrama de la sociedad será aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta del Director-Gerente. En anexo al organigrama se detallarán las facultades y funciones de cada uno de los cargos contemplados en el mismo.

Artículo 35.º- Normativa pública de aplicación.

Como consecuencia de su integración en el sector público local, serán de aplicación los principios de los artículos 52 (código de conducta, 53 (principio éticos), 54 (principios de conducta), 55 (principios rectores de acceso al empleo público) y 59 (personas con discapacidad) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de estatuto Básico de Empleado Público.

No obstante, la sociedad deberá proceder a la aprobación de sus Instrucciones Internas de Selección y Contratación de Personal, en los términos fijados en la normativa correspondiente.

Artículo 36.º- Personal de alta dirección.

1. El Director Gerente, y el resto de personal de carácter directivo, se ajustarán a lo previsto en las normas reguladoras de la relación laboral especial del personal de alta dirección y, en todo caso, a lo previsto en este artículo.

2. Las retribuciones serán fijadas por el Consejo de Administración, en base a las características de la entidad, y las funciones del puesto. Se tenderá a fijar como una parte esencial de la retribución, un complemento variable para la retribución del cumplimiento de objetivos previamente establecidos.

3. La extinción, por desistimiento, cualquiera que sea la fecha de su celebración, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos incentivos o complementos variables si los hubiere.

No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato laboral de alta dirección se extinga, por desistimiento, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva del puesto de trabajo.

El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

TÍTULO VI

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD

Artículo 37.º- Causas.

La Sociedad se disolverá por acuerdo de la Junta General, autorizado por el Pleno, a propuesta del Consejo de Administración cuando concurra alguno de los supuestos previstos en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Artículo 38.º- Liquidadores.

En caso de disolución de la Sociedad, el Consejo de Administración se constituirá en Comisión Liquidadora, con las obligaciones, facultades y responsabilidades que para la misma establece la Ley.

El número de liquidadores será siempre impar. Si, en ese momento, el número de administradores fuere par, cesará automáticamente el Consejero nombrado en último lugar, y si hubiese varios en igual situación cesará el de mayor edad, siempre y cuando el mismo no ostente el cargo de Presidente, Vicepresidente o Consejero Delegado, en cuyo caso cesará el que corresponda por edad entre los nombrados en último lugar que no ocupen dichos cargos.

Artículo 39.º- Proceso de liquidación.

Durante el período de liquidación, la Junta General seguirá celebrando sus reuniones anuales ordinarias, y cuantas extraordinarias se considere conveniente convocar, conforme a las disposiciones en vigor.

Liquidado el patrimonio social, se abonará en primer lugar a los acreedores el importe de sus deudas, según el orden de prelación de los créditos y, efectuadas dichas operaciones, el haber líquido resultante pasará al Patrimonio del Ayuntamiento de La Unión. Formulado y aprobado el balance final por la Junta General, auditada la contabilidad de la Sociedad y depositados los documentos contables en el Registro Mercantil, se cancelará la inscripción de la Sociedad en el Registro Mercantil.”

La Unión, 23 de junio de 2014.—El Concejal Delegado de Hacienda, Contratación y Política Interior, Ginés Raja Hernández.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

9221 Acuerdo de iniciación del procedimiento para autorizar, si fuere procedente por razones de interés público, la alteración, en el tramo propuesto, del actual trazado del camino, de propiedad municipal, conocido como Teba-Paquito.

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, en su sesión celebrada el pasado día 23 de mayo de 2014, acordó iniciar el procedimiento para autorizar, si fuere procedente por razones de interés público, la alteración, en el tramo propuesto, del actual trazado del camino, de propiedad municipal, conocido como Teba-Paquito, que discurre por la diputación de La Tova, paraje conocido como Agua Amarga, de este Municipio, identificado en el Catastro Inmobiliario con el siguiente código alfanumérico: 30024A251090060000IK (polígono 251 parcela 9006), instado por D. Ismael Merlos Rojo, provisto de Documento Nacional de Identidad número 23.250.807-S.

Lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se somete a información pública por plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para que cuantos tengan interés puedan examinar el expediente en el Servicio de Patrimonio de este Excmo. Ayuntamiento y formular las alegaciones, observaciones o sugerencias que tengan por convenientes.

En Lorca, a 18 de junio de 2014.—El Alcalde-Presidente, Francisco Jódar Alonso.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

9222 Aprobación inicial de la modificación del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación Única del Sector 9-R en diputación Sutullena, de Lorca.

En Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 06 de Junio de 2014, se acordó la Aprobación Inicial de la Modificación del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Actuación Única del Sector 9-R en Diputación Sutullena de Lorca, seguido bajo el número PR 01/10 MOD en el Área de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y formular cuantas alegaciones y reclamaciones estimen pertinentes en defensa de sus derechos, en el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El presente anuncio servirá de notificación a aquellos interesados desconocidos o cuyo paradero se ignore y a los que, intentada la notificación, no se hubiere podido practicar, conforme a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

El expediente se encuentra de manifiesto en el Servicio de Planeamiento y Gestión del Área de Urbanismo, sito en Complejo La Merced, de esta localidad.

Lorca, 19 de junio de 2014.—El Concejal Delegado de Urbanismo, Francisco J. García García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9223 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto por el que se declara la caducidad de la pieza separada de procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 105/14-DU.

Intentada sin efecto la notificación al interesado, en el domicilio del que tenemos constancia, del Decreto por el que se declara la Caducidad de Pieza Separada de Restablecimiento de la Legalidad Urbanística, dictado por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda el 20 de mayo de 2014, con expediente arriba relacionado, y de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a realizar la misma por medio del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda, Avda. Abenarabi 1/A 30007 Murcia), por ser el de su último domicilio conocido, así como la remisión al BORM, para publicarlo:

Decreto por el que se dispone:

1.º- Declarar la Caducidad de la Pieza Separada de Restablecimiento de la Legalidad Urbanística (decreto 20-5-14) en el procedimiento sancionador incoado a Juan Sebastián López Hernández por obras sin licencia o en contra de su contenido realizadas en Camino San Juan de la Cruz 20, Nonduermas, Murcia consistentes en construcción de vivienda unifamiliar zaislada y vallado de parcela, con las siguientes superficies: Planta semisótano = 168 m²; planta baja = 154 m²; porche = 14 m²; vallado = 90 metros lineales.

2.º- Incoar pieza separada para el restablecimiento del orden infringido, a los efectos de dictar orden de ejecución de las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos al estado anterior a la infracción, por tratarse de obras disconformes con la ordenación urbanística.

De conformidad con el art. 112 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, dispone de un plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la notificación para examinar el expediente y alegar y presentar los documentos y justificantes que estime pertinentes.

La oposición a la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa podrá alegarse para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento, de conformidad con el art. 107.1 de la Ley 30/92, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D. el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9224 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto orden de ejecución de expediente sancionador urbanístico. Exptes. 716/14, 720/14, 723/14, 748/14, 759/14 y 772/14-DU.

Intentada sin efecto, la notificación a los interesados, del Decreto de Orden de Ejecución dictado por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda, en el domicilio del que tenemos constancia, de los expedientes arriba relacionados, se procede, en los términos fijados en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, a realizar la misma, a través de la exposición del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda sita en Avda. Abenarabi 1/A, 30007, Murcia), del Ayuntamiento de Mazarrón (expediente 716/14 DU, mercantil Progarbe Inversiones, S.L.) y del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar (expediente 720/14 DU, mercantil Promociones Fervi 2002, SL) por ser los de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM, para publicarlo.

Interesado	NIF/CIF	Municipio	Expte/Decreto.	Asunto	Plazo ejecuc.	Importe ejecución
Progarbe Inversiones, sl	B73366502	MAZARRÓN	716/14, fecha decreto 22-5-14	Obra parada sin las debidas medidas de seguridad en C/San Pancracio y C/De nueva creación, Javalí Nuevo, Murcia.	10 días	324,98 €
Promociones Fervi 2002, S.L.	B73170896	San Pedro Pinatar	720/14 fecha decreto 22-5-14	Solar sin vallar, con maleza, basura y restos de materiales de construcción en su interior. Superficie catastral solar: 432 m2. Longitud fachada: 70 metros. Volumen a retirar: 40 m3. Ubicación: C/Vista Levante 2, Sucina, Murcia.	10 días	532,40 €
Josefa Lorca Sánchez	22473112L	Murcia	723/14 fecha decreto 22-5-14	Solar con maleza en su interior. Superficie: 755 m2. Ubicación: C/Del Sol 14, El Secano, Torreaguera, Murcia.	10 días	1.507,36 €
Manuela Soledad González Herrero	27452324F	Murcia	748/14 fecha decreto 23-5-14	Parcela con vallado en estado deficitario y en mal estado de conservación con abundante maleza en su interior. Existen viviendas en las parcelas colindantes según consta en la parte de infracción. Superficie parcela: 1.344 m2; longitud vallado deficitario: 79 metros. Ubicación: Polígono 117, parcela 25, Santiago y Zaraiche, Murcia.	10 días	2.068,53 €
Josefa Madrid Martínez	22994623M	Murcia	759/14 fecha decreto 23-5-14	Parcela con abundante vegetación y maleza. Superficie parcela catastral: 519 m2. Ubicación: C/Sierra de Carrascoy 31, Urbaniz. Montepinar, El Esparragal, Murcia.	10 días	1.036,18 €
Metroon Viviendas, S.L.	B-73310401	Murcia	772/14 fecha decreto 26-5-14	Solar mal vallado y con abundante maleza. Superficie: 11.264 m2. Perímetro de vallado: 540 metros. Ubicación: C/Miguel Hernández, Avda. Las Palmeras y Avda. de Burgos, El Palmar, Murcia.	10 días	52.124,62 €

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación. Igualmente, podrá interponer recurso contencioso administrativo, ante el órgano competente de dicha jurisdicción, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D. el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9225 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Propuesta de resolución de procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 481/14-DU.

Intentada la notificación a los interesados, de la propuesta de resolución emitida por el instructor del procedimiento, en relación con el expediente arriba relacionado, en el domicilio del que tenemos constancia, y no habiéndose logrado practicar la misma, se procede, en los términos fijados en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, a efectuarla, por medio de la exposición del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda en Avda. Abenarabi 1/A, 30007 Murcia), por ser el de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM, para su publicación:

Interesado	Municipio	Expte.	Asunto
OLACABLE, S.L. CIF: B73621054	MURCIA	481/14	Instalación de antena base de telefonía móvil de 30 metros de altura. Ubicación: C/Mayor 368, El Raal, Murcia.

De conformidad con el art.84 de La Ley 30/92, de Régimen jurídico y Procedimiento Administrativo Común, dispone de un plazo de 15 días a contar desde el día siguiente al de la notificación para examinar el expediente y alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D., el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9226 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto de imposibilidad de legalización de procedimiento sancionador urbanístico. Exptes. 385/14, 407/14 y 481/14-DU.

Intentada la notificación a los interesados, del Decreto de Imposibilidad de Legalización dictado por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda, en relación con los expedientes arriba relacionados, en el domicilio del que tenemos constancia, y no pudiendo practicarse la misma, se procede, en los términos fijados en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, a llevarla a efecto, a través de la exposición del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (en la Concejalía de Urbanismo y Vivienda, Avda. Abenarabi 1/A, 30007 Murcia), por ser el de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM, para publicarlo:

Interesado	D.N.I.	Municipio	Expte.	Asunto
Alberto Pérez-Albacete Pérez	48484036J	MURCIA	385/14	Cerramientos laterales y cubrición de terraza de vivienda existente para ampliación de la misma, con una superficie de 4,72 m2 y elevación de antepecho en una longitud de 5,90 metros lineales. Ubicación: C/Doctor José Ruipérez, 2.ª esc., 6.º H, Santiago y Zaráiche, Murcia.
S.C. Plaza de San Pedro	F73756967	MURCIA	407/14	Movimiento de tierras consistente en depósito de piedras y tierra en un solar que en que se ha ejecutado una excavación arqueológica, con un volumen de 72 m2. Ubicación: Plaza de San Pedro 7 y C/Riquelme 2, nº 7, Murcia.
Olacable, S.L.	B73621054	MURCIA	481/14	Instalación de antena base de telefonía móvil de 30 metros de altura. Ubicación: C/Mayor 368, El Raal, Murcia.

La oposición a la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá alegarse para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento, de conformidad con el Art. 107.1 de La Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D., el Jefe del Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9227 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Resolución de procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 1.195/13-DU.

Intentada sin efecto, la notificación al interesado en el domicilio del que tenemos constancia, de la Resolución dictada por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda el 13 de mayo de 2014, en el expediente arriba relacionado y, de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a realizar la misma, por medio del presente anuncio en el tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda situada en Avda. Abenarabi 1/A, 30007 Murcia) por ser el de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM para publicarlo:

Expte.	Interesado/s	Asunto	% sanción	Importe ejecución	Sanción	Plazo ejecución
1195/13	Rahim Fezzani NIF: X4210197R	Reconstrucción de cochera, con una superficie de 15 m ² . Ubicación: C/San Antonio 61, Era Alta, Murcia	20%		1.406,16 €	Plazo indicado

1.º Se trata de una infracción GRAVE de la normativa urbanística, tipificadas en el art. 237.2.e) del Tex. Ref. de la Ley del Suelo de la Región de Murcia, sancionada con multa del 20 al 50% del valor de lo realizado, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 238 y siguientes de la citada Ley, siendo responsable de la misma el promotor de dichos actos, de conformidad con lo establecido en el art. 234.

2.º Ordenar la ejecución de las operaciones necesarias para restaurar físicamente los terrenos al estado anterior a la infracción, por las obras efectuadas en contra de la ordenación urbanística aplicable.

3.º La ejecución se efectuará en el plazo que se indique, bajo dirección de técnico competente. Si transcurrido dicho plazo no se hubiese efectuado, se ejecutará subsidiariamente a su costa, de acuerdo con lo establecido en el art. 98 de la Ley 30/1992. A estos efectos, el valor de dicha ejecución determinado provisionalmente por el Servicio Técnico de Disciplina Urbanística queda reflejado en la tabla que se adjunta más arriba.

Contra la orden de ejecución contenida en la presente resolución, puede interponer recurso ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o recurso de reposición ante el órgano que la ha dictado en el plazo de un mes.

Contra la imposición de la multa contenida en la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa podrá interponer cualquiera de los siguientes recursos:

- Recurso de reposición, de carácter potestativo, ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación. Entendiéndose desestimado este recurso si transcurre un mes desde su interposición sin que se notifique expresamente su resolución.

Contra la resolución expresa de esta recurso podrá interponer reclamación económico-administrativa (en los plazos que se indican a continuación), previa a la vía contencioso-administrativa, ante el Consejo Económico-Administrativo de Murcia. En el supuesto de resolución presunta el plazo de interposición de la reclamación económico-administrativa comenzará a contar el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

- Reclamación económico-administrativa ante el Consejo Económico-Administrativo de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación.

Durante el mes de plazo de interposición de la reclamación económico-administrativa se le informa que tendrá de manifiesto el expediente en la oficina gestora del mismo, al objeto de que pueda examinar las actuaciones llevadas a cabo y preparar la reclamación.

Contra la resolución expresa o presunta de la reclamación económico-administrativa, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia (o Tribunal Superior de Justicia en su caso), en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que le sea notificada dicha resolución, si ésta es expresa, o en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se cumpla el de tres meses para la resolución de la reclamación económico-administrativa, habiendo operado el silencio administrativo.

El importe de la multa urbanística deberá ingresarlo mediante ingreso en la cuenta corriente abierta a nombre del Ayuntamiento de Murcia en BMN--Cajamurcia: ES 38 0487 0118 9520 8000 0107, indicando nº de expediente, NIF sujeto pasivo y concepto del ingreso, en los plazos previstos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria a contar desde la firmeza de la sanción, que se producirá si, transcurrido el plazo de presentación del recurso de reposición, el mismo no se interpone por el interesado. Los citados plazos previstos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria son:

Plazo de pago en período voluntario: las deudas tributarias resultantes de liquidaciones practicadas por las Administración deberán pagarse, según el artículo 62.2. de dicha ley:

- las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 20 del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

- las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguientes.

Plazo de pago en período ejecutivo: éste se inicia el día siguiente al del vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haberlo realizado (artículo 161.1.a) generándose automáticamente los recargos e intereses de demora previstos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por remisión del artículo 10 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:

- recargo ejecutivo del 5%: será exigible cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario, antes de la notificación de la providencia de apremio.



- recargo de apremio reducido del 10%: será exigible cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario, antes de la finalización de los plazos previstos en el 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, esto es, si la notificación de la providencia de apremio se practica entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 20 de dicho mes o, si este no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente. La providencia notificada entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguientes o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

- recargo de apremio ordinario del 20%: será exigible cuando no concurren las circunstancias anteriores.

- intereses de demora: se devengarán al inicio del período ejecutivo, siendo exigibles sólo cuando exista la obligación de pagar el recargo del 20% citado anteriormente (artículo 28.5. de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria), de modo que no serán exigibles cuando exista obligación de pagar el recargo del 5% o del 10%.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D. el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9228 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Decreto inicio procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 706/14-DU.

Intentada la notificación al interesado, del Decreto de Inicio del Procedimiento Sancionador Urbanístico, con número de expediente arriba indicado, dictado por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda el 23 de mayo de 2014, en el último domicilio del que tenemos constancia, y no habiéndose logrado practicar la misma, se procede, en los términos fijados en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, a efectuarla, a través de la exposición del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda en Avda. Abenarabi 1/A, 30007 Murcia), que es el de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM, para publicarlo.

Interesado	D.N.I.	Municipio	Expte.	Asunto
Eduardo Gómez Noguera	49171171T	MURCIA	706/14	Instalación de chimenea para salida de humos de local comercial en cubierta de planta baja. Ubicación: C/Párroco Pedro Martínez Conesa 1, Murcia.

En el mismo, se requiere al promotor para que en el plazo de DOS MESES a contar desde el día siguiente al de la notificación del presente decreto, ajuste la obra a la licencia u orden de ejecución preexistente o solicite concesión de la oportuna licencia o su modificación.

De conformidad con el art.16 del R.D. 1398/1993 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, dispone de un plazo de 15 días para aportar cuantas alegaciones documentos o informaciones estime convenientes y en su caso, proponer pruebas concretando los medios de que pretenda valerse, sobre los hechos y fundamentos expuestos, en particular sobre la valoración efectuada por el Servicio Técnico que se adjunta en los términos del art. 239 del Texto Refundido de La Ley del Suelo de la región de Murcia, aprobado por decreto legislativo de 1/2005 de 10 de junio.

Murcia, 27 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D. el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

9229 Concejalía de Urbanismo y Vivienda. Resolución puesta en conocimiento Ministerio Fiscal procedimiento sancionador urbanístico. Expte. 1.151/13-DU.

Intentada sin efecto la notificación al interesado del Decreto del expediente arriba relacionado, dictado por el Concejal-Delegado de Urbanismo y Vivienda con fecha 13 de mayo de 2014 y de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a realizar la misma, por medio del presente anuncio en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia (Concejalía de Urbanismo y Vivienda, Avda. Abenarabi 1/A, 30007 Murcia) y del Ayuntamiento de Alcantarilla, por ser el de su último domicilio conocido, remitiéndolo al BORM, para publicarlo:

Expte.	Interesado	Asunto	Fecha inicio
1151/2013	JOSÉ HERNÁNDEZ LÓPEZ NIF: 22333160 E	Construcción de vivienda unifamiliar en planta baja, con una superficie de 99 m2. Ubicación: Polígono 73, parcela 85 (catastro), Sangonera La Seca, Murcia.	2-9-13

Vengo en disponer:

PRIMERO: Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos a los efectos de exigencia de las responsabilidades de orden penal en que se haya podido incurrir como consecuencia de las obras ejecutadas.

SEGUNDO: El procedimiento administrativo sancionador continuará su tramitación, hasta que en el mismo quede acreditado que el Ministerio Fiscal aprecia indicios de delito interponiendo querrela y remitiendo las actuaciones al Juzgado de Instrucción Decano para su enjuiciamiento o bien decreta el archivo de las actuaciones penales.

TERCERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, se solicita al Ministerio Fiscal testimonio de las actuaciones practicadas respecto de la comunicación, en orden a evitar posibles perjuicios derivados de la caducidad del procedimiento, regulada en el art. 247 del TRLSRM y la prescripción de la infracción del art. 246 del citado texto legal".

De conformidad con el art. 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, la oposición a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá alegarse para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento, en caso de que el organismo penal correspondiente informe que esta Administración es la competente para el conocimiento de los hechos.

Murcia, 30 de junio de 2014.—El Alcalde, P.D. el Jefe de Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística, Jorge García Montoro.