



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

10528 Orden de 24 de septiembre de 2015 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 30 de junio de 2015 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se anuncia lugar, fecha y hora de celebración de la fase de concurso y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas, por el sistema de acceso libre, del Cuerpo Superior Facultativo, Escala Científica Superior, opción Investigación Agraria y Alimentaria de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 24 de abril de 2015, de la Consejería de Economía y Hacienda. Código AFC01L-5.

35630

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10529 Resolución de 27 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del convenio denominado Ayuntamiento de Fortuna (Acuerdo Mixto Personal Laboral y Funcionario).

35633

10530 Resolución de 27 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio denominación, panaderías.

35648

10531 Resolución de 2 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Vidal Golosinas, S.A.

35697

10532 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación Confeitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes (antes Confeitería, Pastelería y Repostería (Obrad. y Desp).

35738

10533 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.

35781

10534 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de modificación de convenio, denominación Ayuntamiento San Javier empleados públicos y sus organismos autónomos (anteriormente acuerdo funcionarios).

35808

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Instituto de Fomento de la Región de Murcia

10535 Convocatoria de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a la Promoción Internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, correspondiente al Anexo I, Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, para la participación en la misión comercial directa a Costa Rica y Panamá.

35811

BORM

**Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Instituto de Fomento de la Región de Murcia**

- 10536 Convocatoria de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a la Promoción Internacional de las empresas de la Región de Murcia, correspondiente al Anexo I, Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, para la participación en la Misión Directa Multisectorial a Qatar y Emiratos Árabes. 35815
- 10537 Resolución de expediente administrativo de reintegro. 35818

Consejería de Educación y Universidades

- 10538 Resolución de 25 de agosto de 2015 de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 25 de agosto de 2015 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio El Ope" en Archena (Murcia). Código 30019799. 35821
- 10539 Resolución 28 de septiembre de 2015 de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 28 de septiembre de 2015 por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del Centro Privado Autorizado de Enseñanzas Deportivas "Club Náutico de Águilas". Código 30020731. 35823
- 10540 Resolución de 7 de octubre de 2015 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la "Adenda para el año 2015 al convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia, suscrito el 24 de marzo de 2015, para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los centros docentes militares de formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas". 35825

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

- 10541 Corrección de errores de la Orden de 19 de agosto de 2015 de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para el desarrollo de programas de mejora de la empleabilidad dirigidos a jóvenes en situación o riesgo de exclusión social. 35829

4. Anuncios**Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo**

- 10542 Edicto por el que se notifica a Thoustone, S.L. el otorgamiento de trámite de audiencia en el expediente administrativo sancionador n.º 200755130400, proveniente del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social n.º I302007000275943. 35830

II. Administración General del Estado**2. Direcciones Provinciales de Ministerios****Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
Confederación Hidrográfica del Segura**

- 10543 Exposición pública de expediente de modificación de características de una concesión de aguas subterráneas inscrita en el Registro de Aguas. Expte. APM-26/2015. 35831

III. Administración de Justicia

Tribunal Superior de Justicia de Murcia Sala de lo Social

10544	Recurso de suplicación 532/2014.	35833
10545	Recurso de suplicación 190/2015.	35834

Instrucción número Cinco de Cartagena

10546	Diligencias previas. Procedimiento abreviado 3.212/2012.	35835
-------	--	-------

Primera Instancia e Instrucción número Seis de Molina de Segura

10547	Modificación de medidas supuesto contencioso 762/2014.	35837
-------	--	-------

Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia De lo Social número Uno de Murcia

10548	Despido objetivo individual 487/2015.	35838
10549	Despido/ceses en general 605/2015.	35841
10550	Procedimiento ordinario 384/2015.	35843

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

10551	Despido/ceses en general 539/2015.	35846
10552	Despido/ceses en general 464/2015.	35848
10553	Despido/ceses en general 625/2015.	35850
10554	Despido/ceses en general 338/2015.	35852

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

10555	Modificación sustancial de condiciones laborales 514/2015.	35854
10556	Despido/ceses en general 439/2015.	35856
10557	Procedimiento ordinario 68/2015.	35858

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

10558	Procedimiento ordinario 653/2015.	35860
10559	Despido/ceses en general 616/2015.	35862

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

10560	Despido/ceses en general 482/2015.	35864
10561	Despido/ceses en general 544/2015.	35866
10562	Despido/ceses en general 469/2015.	35869
10563	Despido objetivo individual 506/2015.	35871

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

10564	Despido/ceses en general 535/2015.	35873
-------	------------------------------------	-------

IV. Administración Local

Cartagena

10565 Aprobación inicial de una modificación en el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2015. 35875

Fuente Álamo de Murcia

10566 Aprobación definitiva de modificación de crédito n.º 23, de crédito extraordinario, del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2015. 35876

10567 Aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles; 8.2 y 9 de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana; y 6, apartado 4, Epígrafe 1, de la ordenanza reguladora de la tasa por la realización de la actividad municipal de expedición de documentos administrativos. 35877

Lorquí

10568 Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del impuesto de vehículos de tracción mecánica. 35878

Mazarrón

10569 Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de los precios públicos por la gestión del servicio del Centro de Atención a la Infancia. 35879

Murcia

10570 Exposición pública de los padrones de la tasa por recogida de basuras correspondientes a los bimestres 3.º y 4.º de 2015, y el 2.º cuatrimestre de 2015. 35882

10571 Formalización del contrato para la ejecución de las obras de rehabilitación de cubiertas 37-A y 32-C y Muro del Cementerio Municipal Nuestro Padre Jesús de Murcia. Expte. 127/2015. 35884

Puerto Lumbreras

10572 Anuncio de licitación de contrato de suministro de mobiliario y equipamiento para Vivero de Empresas. 35885

BORM

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Hacienda y Administración Pública

10528 Orden de 24 de septiembre de 2015 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 30 de junio de 2015 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se anuncia lugar, fecha y hora de celebración de la fase de concurso y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas, por el sistema de acceso libre, del Cuerpo Superior Facultativo, Escala Científica Superior, opción Investigación Agraria y Alimentaria de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 24 de abril de 2015, de la Consejería de Economía y Hacienda. Código AFC01L-5.

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 146, de 26 de junio de 2004), la Orden de 30 de junio de 2015 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y transcurrido el plazo previsto para subsanar los defectos que motivaron la exclusión u omisión de dicha relación de aspirantes admitidos y excluidos,

Dispongo:

Primero.- Convocar a los opositores para la realización de la Fase de Concurso, en el Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario (IMIDA), sito en C/ Mayor s/n, 30150 La Alberca (Murcia), en cada una de las siguientes Especialidades:

-Especialidad 1: Depuración y recuperación de aguas y suelos contaminados con plaguicidas, el día 9 de noviembre de 2015 a las 9:30 horas, en la Sala de Videoconferencias del IMIDA.

-Especialidad 2: Economía Agroalimentaria, el día 2 de noviembre de 2015 a las 11:30 horas, en la Sala de Videoconferencias del IMIDA.

Los aspirantes deberán acudir provistos del DNI, pasaporte o permiso de conducción. Los no nacionales podrán acreditar su identidad mediante la presentación del pasaporte o tarjeta de residente. No será admitido como válido ningún otro documento para dicha identificación personal.

Segundo.- Aprobar definitivamente la lista de aspirante admitidos y excluidos, Anexos I y II de la presente Orden.

Tercero.- La presente Orden será expuesta en los Tablones de Anuncios del IMIDA (C/ Mayor, s/n Estación Sericícola, 30150 La Alberca, Murcia) y en la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios (Avda. Infante D. Juan Manuel, 14).

Cuarto.- Sin perjuicio de la admisión de los aspirantes, si en cualquier momento del proceso selectivo se tuviere conocimiento de que alguno de ellos no cumple uno o varios de los requisitos exigidos por la convocatoria, previa audiencia del interesado, se le excluirá del proceso selectivo.

Si se detectase falsedad o inexistencia de la documentación necesaria para tener derecho a la exención o reducción de la tasa, los aspirantes serán excluidos del proceso selectivo.

Quinto.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda y Administración Pública en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" o bien recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 24 de septiembre 2015.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

CODIGO DE LA CONVOCATORIA: AFC01L-5**CUERPO SUPERIOR FACULTATIVO, ESCALA CIENTÍFICA
SUPERIOR, OPCION INVESTIGACION AGRARIA Y ALIMENTARIA****ANEXO I****RELACION DEFINITIVA DE ADMITIDOS****ESPECIALIDAD 1: Depuración y recuperación de aguas y suelos contaminados con plaguicidas****ADMITIDOS**

DNI	Apellidos y Nombre
27.478.776-D	FENOLL SERRANO, JOSÉ

ESPECIALIDAD 2: Economía Agroalimentaria**ADMITIDOS**

DNI	Apellidos y Nombre
27.451.262-A	GARCÍA GARCÍA, JOSÉ

ANEXO II**RELACION DEFINITIVA DE EXCLUIDOS****ESPECIALIDAD 2: Economía Agroalimentaria**

DNI	Apellidos y Nombre	MOTIVO DE LA EXCLUSION
48.418.620-D	MARTÍNEZ GRANADOS, DAVID	No acredita cumplir los requisitos de la Base 2 de la convocatoria.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10529 Resolución de 27 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del convenio denominado Ayuntamiento de Fortuna (Acuerdo Mixto Personal Laboral y Funcionario).

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, 30/14/0050/2015; denominación, Ayuntamiento de Fortuna (Acuerdo Mixto Personal Laboral y Funcionario); código de convenio, 30100052142015; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 11/2/2015, 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 agosto de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

En Fortuna, a 15 de julio de 2015.

A efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, firman el texto del siguiente acuerdo aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Fortuna en sesión de 3 de marzo de 2015, el actual representante legal del Excmo. Ayuntamiento de Fortuna, D. José Enrique Gil Carrillo, como Alcalde-Presidente y como representantes de los empleados públicos, D. Diego Bernal Piqueras y D.ª Francisca Ortigosa Moreno, en representación de Comisiones Obreras y D. Antonio Alacid Pérez y D. José Tomás López Bernal, en representación de la Unión General de Trabajadores.

“Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, suscrito entre el ayuntamiento de Fortuna y su Personal Funcionario y Laboral 2015/2017

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Acuerdo Regulador serán de aplicación a todo el personal funcionario y laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fortuna a tenor de lo dispuesto en los artículos 37 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Acuerdo Regulador entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y sus aspectos económicos tendrán efectos desde 1 de enero de 2015.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta 31 de diciembre de 2017.

Artículo 3.- Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, se establecen las siguientes reglas:

Primera.- El presente Acuerdo Regulador será el único aplicable a todos los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Segunda.- En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Regulador, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Tercera.- Si se llegase a algún acuerdo con la representación legal de los trabajadores una vez firmado el presente Acuerdo Regulador, éste será extensible automáticamente a todos los empleados públicos (funcionarios y laborales).

Cuarta.- Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que resulten más favorables para los trabajadores, serán de aplicación inmediata en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo Regulador.

Quinto.- En el caso de que algún apartado de este acuerdo quede suspendido por aplicación de una ley superior, éste será nuevamente aplicable en cuanto lo permita la legislación vigente.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga del Acuerdo Regulador.

La denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia y con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del Acuerdo Regulador.

Denunciado éste y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo, a excepción de las retribuciones, que se actualizarán conforme a lo que determinen para los empleados públicos las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Si no media denuncia o si mediada no se realizara en tiempo y forma, el Acuerdo Regulador se prorrogará anualmente por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al Capítulo de retribuciones, que también se actualizarán con arreglo a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 5.- Comisión de Seguimiento.

A) En el plazo de un mes, una vez aprobado el Acuerdo Regulador, se constituirá una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria, integrada del modo siguiente:

- Dos miembros designados por la representación legal de los trabajadores.
- Dos miembros en representación del Ayuntamiento, cuya designación corresponderá al Alcalde/Alcaldesa.

La presidencia de la Comisión, corresponderá al Alcalde/Alcaldesa, en el caso de que él mismo forme parte de este órgano, o al miembro representante del Ayuntamiento en quien delegue.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos al Ayuntamiento y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto.

B) Funciones de la Comisión de Seguimiento.

1. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que se le atribuyen en el presente Acuerdo Regulador y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo en él establecido.

2. Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a. La interpretación del Acuerdo Regulador.
- b. El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.
- c. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d. La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Acuerdo Regulador.

C) Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento, se entenderá constituida con la presencia, al menos, del 60 por 100 de sus miembros y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de cada parte, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento.

2. Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cuando así lo solicite cualquiera de las partes. En la petición de convocatoria de la reunión, que

se celebrará en el plazo máximo de un mes desde la solicitud, la parte solicitante dará traslado a la otra de los asuntos que desea tratar y, en su caso, de las propuestas de acuerdos que pretenda se adopten. La Comisión de Seguimiento, tendrá su sede en el propio Ayuntamiento.

3. Los empleados al servicio del Ayuntamiento podrán formular ante la Comisión de Seguimiento cuantas consultas estimen pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Alcaldía, a los efectos oportunos.

4. Una vez constituida la Comisión de Seguimiento, se determinarán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Acuerdo Regulador y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Fortuna.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) constituye el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y deberá comprender todos los puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual, debidamente clasificados, indicando la denominación y características esenciales de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que les corresponda.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo Regulador, el Ayuntamiento de Fortuna aprobará, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 7.- Registro de Personal.

Existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal al servicio del Ayuntamiento y en el que se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

Capítulo III

Acceso, Cobertura de puestos y traslados

Artículo 8.- Sistemas de acceso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37 EBEP, de 19 de julio, serán objeto de negociación por la Mesa de Negociación la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y la promoción profesional de los empleados públicos.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la R.P.T. y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deduzcan vacantes que no estén cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal laboral no temporal, deberá realizarse conforme a dicha Oferta de empleo, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso de méritos, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procesos de selección cuidarán, especialmente, la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración de personal laboral no temporal, se designará por el órgano municipal competente, un miembro a propuesta de la representación legal de los empleados públicos, el cual deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Para el acceso de disminuidos físicos a puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Fortuna, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual que la legislación prevea, cumpliendo así el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 9.- Funcionarización.

La Corporación, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, definirá los puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

a) Las pruebas adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

b) Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

Artículo 10.- Realización de trabajos de igual o superior categoría.

En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los empleados públicos el desempeño temporal de funciones, con pleno respeto a la escala y subescala a la cual pertenezca el afectado/a, cuando las necesidades del servicio así lo exijan porque se trate de cometidos no asignados específicamente a los puestos contemplados en la relación de puestos de trabajo o en su defecto, al puesto desempeñado por el trabajador hasta el momento, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal y otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los empleados adscritos al servicio. Si el desempeño de estas actividades implica un aumento de la jornada laboral del empleado, éste será recompensado con arreglo al artículo 16 del presente Acuerdo Regulador.

Todas las tareas que se asignen a un empleado, que pudieran contravenir, el cumplimiento de otra tarea, ya sea eventual o permanente, cuya obligación de cumplimiento pudiera suponer un riesgo para él mismo o para el servicio desempeñado, deberán ser comunicadas por escrito.

El límite temporal de estas atribuciones de funciones será:

De un año prorrogable por un año más, en el caso de la realización de Trabajo de Superior Categoría.

De 6 meses prorrogables por 6 meses más en el caso de la realización de trabajo de igual categoría o de traslado del trabajador de un servicio a otro.

El personal que ocupe un puesto de trabajo homogéneo, podrá ser trasladado por el órgano municipal competente a otro puesto de la misma naturaleza y categoría, por razones de organización, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11.- Movilidad voluntaria y permutas entre Administraciones Públicas.

- a) Movilidad voluntaria: se estará a lo previsto en el artículo 84 EBEP.
- b) Permutas: Se atenderá a las situaciones previstas por la legislación vigente en esta materia.

Artículo 12.- Traslados entre Servicios Municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se registrarán por las siguientes normas:

a) Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional, se realizarán siempre mediante concurso de provisión, cuyas bases y baremos serán negociados, con carácter general previo a su convocatoria, con la representación legal de los trabajadores. Además, en las Comisiones de Selección respectivas, un vocal será designado a instancia de dicha representación legal.

b) Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales serán dispuestos por el órgano municipal competente, previo informe de la representación legal de los trabajadores siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, el órgano municipal competente podrá realizar el traslado mediante el oportuno oficio, dando en todo caso comunicación razonada a la representación legal de los trabajadores.

c) Los traslados de turnos o puestos, dentro del mismo servicio, serán dispuestos por el órgano municipal competente, mediante comunicación razonada al interesado, de la que se dará también traslado a la representación legal de los trabajadores. Estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.

d) Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre trabajadores y funcionarios de la misma categoría, previa aprobación del órgano municipal competente.

e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y admitidas o no, por el órgano municipal competente. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

Capítulo IV

Promoción y Formación

Artículo 13.- Promoción.

Se promocionará a los empleados municipales, conforme a las previsiones de los artículos 17, 18 y 19 EBEP.

Artículo 14.- Formación.

Por parte del Ayuntamiento, se desarrollarán cursos de formación específicos para los empleados, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos, así como su duración tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores.

El Ayuntamiento, dentro de las posibilidades que ofrezca la adecuada cobertura de los distintos servicios, facilitará la asistencia a cursos que organicen otras Entidades o Corporaciones, que será compensado de la siguiente forma:

- Cuando sea en horario laboral se garantizará la asistencia al mismo sin obligación de recuperar.

- Cuando sea fuera del horario laboral se compensará al 50 por 100 en tiempo libre a distribuir antes y/o después de la asistencia diaria al curso. En caso que el lugar de realización del curso sea a una distancia superior a los 60 kms, la proporción será del 100 por 100.

En cualquiera de los casos se garantizará los gastos de kilometraje cuando se desplace en vehículo propio y, en su caso, ayuda a matrículas.

En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, el órgano competente propondrá la selección de los participantes.

Los cursos realizados en la modalidad de teleformación, on-line o a distancia, no tendrán compensación horaria. En la realización de cursos en estas modalidades la parte presencial computará en la forma determinada en los apartados anteriores

En todos los supuestos la coordinación del curso diligenciará al alumnado la asistencia al curso o actividad formativa, a efectos de acreditación de compensación horaria o, en su caso, justificación de ausencia en su horario de trabajo cuya duración deberá o no recuperar, según cada caso, el empleado público.

Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos, solicitados con antelación y debidamente justificados, según la normativa vigente.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 15.- Jornada de Trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo en el Ayuntamiento de Fortuna, será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.565 horas anuales.

La jornada de trabajo del personal será ordinariamente la jornada continuada de mañana, cuya parte principal del horario se desarrollará entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de las especialidades que se establezcan por el órgano municipal competente respecto a la prestación de determinados servicios.

Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos con carácter general.

En Semana Santa; entre los días 15 junio y 15 de septiembre, ambos inclusive y del 22 de diciembre hasta el 5 de enero, también incluidos, se reducirá la jornada en una hora diaria, adelantándose la salida. Por causas excepcionales relacionadas con las necesidades de los servicios, el órgano municipal competente podrá disponer la no aplicación de esta medida.

Al personal que no pueda disfrutar de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior, se le compensará en tiempo libre al 200%.

Excepcionalmente, a petición del empleado y con la consiguiente reducción de haberes, el órgano municipal competente podrá autorizar la reducción de la jornada, dentro de los límites legales.

Artículo 16. Condiciones especiales de trabajo

A) Gratificación por excesos de jornada o servicios extraordinarios.

Únicamente para resolver situaciones imprevistas, se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual.

Se reconocerán como excesos de jornada los trabajos realizados fuera de la jornada laboral habitual.

Se compensarán económicamente, en concepto de gratificación, los excesos de jornada realizados al 200% en tiempo libre y excepcionalmente previo pacto con el empleado público al 175% del valor de una hora de trabajo, calculada en función de las retribuciones brutas anuales del trabajador, excluida la antigüedad, divididas por el cómputo anual de horas.

Los servicios realizados en horario de noche los días de Nochebuena y Nochevieja, así como los realizados en horario de mañana los días 25 de diciembre y 1 de enero, serán compensados con la cantidad de 120 euros por turno completo. Para el personal funcionario, su aplicación se realizará conforme a lo dispuesto por el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

El importe de las gratificaciones por excesos de jornada se abonará al empleado, dentro de los tres meses siguientes a su ejecución.

B) Nocturnidad, festividad, jornada reducida y guardias.

- Nocturnidad. Para el devengo de dicho concepto se considera jornada nocturna la realizada a partir de las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, siempre que la misma se realice como jornada habitual y/o en turnos de noches, y dado que la realización de estas jornadas supone mayor penosidad en el puesto, se abonará por jornada completa de ocho horas a razón de 25 euros.

- Festividad. Se considerarán festivos desde las 6,00 horas de sábado a las 22,00 horas de domingo, y desde las 22,00 horas de la víspera de fiesta hasta las 22,00 horas del día festivo y se abonará por jornada completa de ocho horas la cantidad de 34 euros.

- Jornada Reducida. Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida hasta 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

- Guardias. Para los empleados públicos que tengan que realizar guardias consistentes en estar localizados durante un periodo de tiempo, con la finalidad de cubrir su servicio en menos de 15 minutos se les abonará un plus de 150 euros/mes, sin perjuicio de respetar las cantidades que por este concepto vengán percibiendo los empleados que lo tengan asignado antes de la entrada en vigor de este Acuerdo Regulador. Los servicios que se realicen en ese tiempo de disponibilidad, serán compensados en concepto de gratificación por excesos de jornada, de acuerdo al artículo 16 del presente Acuerdo Regulador.

Los conceptos retributivos de nocturnidad, festividad y/o guardias serán aplicables a los empleados cuyos puestos de trabajo actuales, a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo, sufran una modificación sustancial o adaptación singular que suponga el desempeño de sus funciones en jornada nocturna, festiva y/o sujeto a guardias.

En particular, se reconoce al personal que presta servicios en el Centro de Equipamientos Sociales "Reina Sofía" la aplicación de estos conceptos retributivos, según corresponda, como consecuencia de la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2013.

C) Especial disponibilidad del personal de la Policía Local.

Los cuadrantes de servicio de la Policía Local se realizarán anualmente, por sistema matemático de días de trabajo y descanso, (similar a la frecuencia 6-6), con el ajuste pertinente por diferencia de cómputo horario, y siempre que se mantenga vigente el régimen de especial disponibilidad. Cada miembro de la plantilla disfrutará, como norma general, de dos fines de semana libres al mes.

Se establece un régimen de especial disponibilidad para el personal de la Policía Local, en las condiciones siguientes:

1.º- Podrán adscribirse al régimen de especial disponibilidad todos los funcionarios componentes de la plantilla de la Policía Local, a cuyo fin deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia, en la que manifestarán conocer el contenido íntegro de este Acuerdo y su aceptación. La aplicación efectiva de este régimen, queda sujeta a la adscripción de, al menos, un 60% de la plantilla de la Policía Local. En cualquier caso, el Ayuntamiento, se reserva el derecho de desestimar las solicitudes de adscripción a este régimen que entienda convenientes, por razones organizativas y/o económicas.

La compensación económica, en concepto de complemento de productividad por actividad extraordinaria conforme al artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por la adscripción a este régimen de especial disponibilidad, será la siguiente:

330 euros/mes.

2.º- Al personal que se adscriba al citado régimen se le incrementará el cómputo anual en 100 horas de trabajo efectivo. Las horas dedicadas a trabajo efectivo serán ordenadas y controladas por la Jefatura del servicio atendiendo a los siguientes criterios:

2.a) Se establecerá un control individualizado de cada miembro de la plantilla adscrito al régimen de especial disponibilidad a efectos del cómputo del incremento anual de 100 horas, debiendo ser requerido, preferentemente, por orden de lista numérica rotaria hasta finalizar el cómputo de horas establecidas. No obstante, el personal con derecho a segunda actividad, siempre que las circunstancias lo permitan, realizará las horas de especial disponibilidad en el lugar de destino.

2.b) Cada requerimiento para la prestación de actividades o servicios a descontar del montante global de 100 horas, tendrá un cómputo mínimo de 5 horas.

2.c) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal necesario adscrito a este régimen, fuera de su turno y horario habitual de trabajo, quedando excluido el personal que está disfrutando de permiso, vacaciones o asuntos propios, siempre que se respete un fin de semana al mes en la medida de lo posible. En caso de tener que prolongar o adelantar el turno ordinario con horas de especial disponibilidad, éstas no superarán el cómputo de 5 horas.

2.d) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal reseñado en el apartado anterior, mediante un preaviso

de 24 horas de antelación siempre y cuando sea posible. En el supuesto de que razones, plenamente justificadas, aconsejen la cobertura de un servicio y no sea posible el preaviso con 24 horas de antelación, el personal requerido comparecerá a la realización de tal servicio, pero en tal caso las horas de trabajo se computarán al 200% y se descontarán del cómputo anual de cada interesado.

2.e) En el supuesto de que se agote el cómputo global de las 100 horas adscritas al régimen de especial disponibilidad, las horas por prolongación de jornada tendrán carácter de extraordinarias, siendo compensadas como excesos de jornada, conforme al apartado A) de este mismo artículo.

D) Especial disponibilidad del personal de obras y servicios.

1.º- Podrán adscribirse al régimen de especial disponibilidad todos los empleados de obras y servicios, a cuyo fin deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia, en la que manifestarán conocer el contenido íntegro de este Acuerdo y su aceptación. En cualquier caso, el Ayuntamiento, se reserva el derecho de desestimar las solicitudes de adscripción a este régimen que entienda convenientes, por razones organizativas y/o económicas.

La compensación económica, en concepto de complemento de productividad por actividad extraordinaria, por la adscripción a este régimen de especial disponibilidad, será la siguiente:

132 euros/mes.

2.º- Al personal que se adscriba al citado régimen se le incrementará el cómputo anual en 72 horas de trabajo efectivo. Las horas dedicadas a trabajo efectivo serán ordenadas y controladas por la Jefatura del servicio atendiendo a los siguientes criterios:

2.a) Se establecerá un control individualizado de cada empleado adscrito al régimen de especial disponibilidad a efectos del cómputo del incremento anual de 72 horas, debiendo ser requerido, preferentemente, por orden de lista numérica rotaria hasta finalizar el cómputo de horas establecidas.

2.b) Cada requerimiento para la prestación de actividades o servicios a descontar del montante global de 72 horas, tendrá un cómputo mínimo de 2 horas.

2.c) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal necesario adscrito a este régimen, fuera de su turno y horario habitual de trabajo, quedando excluido el personal que está disfrutando de permiso, vacaciones o asuntos propios, siempre que se respete un fin de semana al mes en la medida de lo posible. En caso de tener que prolongar o adelantar el turno ordinario con horas de especial disponibilidad, éstas no superarán el cómputo de 2 horas.

2.d) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal reseñado en el apartado anterior, mediante un preaviso de 24 horas de antelación siempre y cuando sea posible. En el supuesto de que razones, plenamente justificadas, aconsejen la cobertura de un servicio y no sea posible el preaviso con 24 horas de antelación, el personal requerido comparecerá a la realización de tal servicio, pero en tal caso las horas de trabajo se computarán al 200% y se descontarán del cómputo anual de cada interesado.

2.e) En el supuesto de que se agote el cómputo global de las 72 horas adscritas al régimen de especial disponibilidad, las horas por prolongación de

jornada tendrán carácter de extraordinarias, siendo compensadas como excesos de jornada, conforme al apartado A) de este mismo artículo.

Artículo 17.- Vacaciones, permisos y licencias.

Esta materia se regulará, para todos los empleados municipales, por la normativa que le sea de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas.

Artículo 18.- Situaciones Administrativas.

El régimen de situaciones administrativas, para todos los empleados municipales, será el de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas.

Capítulo VI

Condiciones Sociales

Artículo 19.- Incapacidad temporal.

Al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, acogidos al Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerán los complementos en los supuestos de incapacidad temporal, según acuerdo del Pleno Municipal adoptado el día 25 de septiembre de 2012.

Artículo 20.- Pólizas de Seguro y Créditos de vivienda.

Seguro de Vida.- El Ayuntamiento formalizará una póliza de seguro a favor del personal, con al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento, que cubra las contingencias que se indican y por las siguientes cuantías:

- Muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral: 24.000 euros.

- Muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral: 36.000 euros.

Seguro de Responsabilidad Civil.- El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de Seguro de Responsabilidad Civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

Créditos de vivienda.- El Ayuntamiento propondrá a las entidades bancarias públicas o privadas, la instauración de un sistema de créditos que permita a los empleados obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Artículo 21.- Ayudas y becas.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas recogidas en los apartados siguientes, previa solicitud de los mismos, los trabajadores que presten servicios en esta Corporación, sus cónyuges o persona unida por análoga relación e hijos. Si concurriese en ambos cónyuges o persona unida por análoga relación la condición de empleado municipal, sólo se devengará una ayuda. En todos los casos, el empleado deberá tener una antigüedad en el Ayuntamiento de, al menos, un año.

Las cuantías que se indican a continuación, sólo se podrán hacer efectivas una vez que la normativa de aplicación lo permita. Entretanto, serán de aplicación las previstas en el anterior Acuerdo Marco de Personal Funcionario y Convenio Colectivo de Personal Laboral para los años 2006-2008.

1.- Por hijo minusválido:

- Si el grado de minusvalía está comprendido entre el 33% y el 64%, la ayuda será de 200 euros anuales.

- Si el grado de minusvalía está comprendido entre el 65% y el 74%, la ayuda será de 120 euros mensuales.

- Si el grado de minusvalía supera el 74%, la ayuda será de 200 euros mensuales.

Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un Organismo oficial competente.

2.- Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos, se otorguen por la Seguridad Social, garantizándose, en todo caso:

- Por matrimonio o pareja de hecho registrada: 200 euros.

- Por natalidad, adopción y guarda legal: 200 euros.

- Por sepelio del empleado, cónyuge o persona unida por análoga relación e hijos solteros: 200 euros.

3.- Becas de estudio.

Los empleados cuyos hijos, que no excedan de los 25 años de edad, cursen estudios oficiales a partir de la enseñanza primaria, incluidas guarderías infantiles, percibirán una beca por cada uno de ellos de 100 euros por curso académico. Para tener derecho a percibir esta ayuda, los solicitantes deberán aportar certificado de matriculación del centro correspondiente sin que, en caso de percibir esta ayuda, puedan acogerse a las que la Corporación tuviera establecidas para el resto de ciudadanos.

4.- Ayudas para prótesis, gafas y similares.

Por prótesis dentales, audífonos, gafas, calzado, plantillas ortopédicas, sillas de ruedas o similares, el Ayuntamiento abonará al solicitante la factura satisfecha, con un máximo por año natural para cada empleado de 200 euros. Las solicitudes deberán presentarse en el Registro de Entrada con fecha límite de 31 de diciembre del año al que correspondan.

· Las ayudas descritas en este artículo se mantendrán inalterables durante los años de vigencia del Acuerdo Regulador.

5.- Jubilaciones.

Los empleados que accedan a la jubilación a partir de los 65 años y tengan, al menos, una antigüedad de diez años en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 1.200 euros en concepto de premio de jubilación, como reconocimiento por los servicios prestados, una vez acreditada haber obtenido la jubilación por la Seguridad Social.

En el marco legal fijado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones, en función del límite de edad de la jubilación voluntaria:

-Edad inferior en dos años.....13.222,27 €

-Edad inferior en un año.....9.616,19 €

La indemnización por jubilación voluntaria se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

6.- Empleados con merma de capacidad física.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados municipales que, por edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Incluso en los casos de incapacidad permanente total para el desempeño de su puesto de trabajo, a petición del interesado, se le dará la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones, incluso las económicas, derivadas de la Orden Ministerial de 15 de abril de 1969, artículo 24.3.

En cualquier caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

7.- Retirada del permiso de conducir.

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retirase el permiso de conducir, se le garantiza a éste un puesto de trabajo durante el tiempo que dure la retirada, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea debida a conducción temeraria o al consumo de alcohol o estupefacientes.

8.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los empleados municipales que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la demanda haya sido interpuesta por un tercero.

El Ayuntamiento facilitará al empleado, si así lo solicitare, los datos de los abogados que se encarguen de su caso.

Cada llamada al Juzgado se compensará con un día libre y los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de que el desplazamiento al Juzgado se realice en vehículo particular se abonará en concepto de kilometraje la cantidad estipulada en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo y normativa complementaria.

Artículo 22.- Seguridad y Salud Laboral.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Regulador el Ayuntamiento procederá a la formación de un empleado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo o bien contratará los servicios de Prevención de Riesgos Laborales en la forma que estime conveniente.

Artículo 23.- Prendas de Trabajo.

Al personal que determine el órgano municipal competente se le facilitarán las prendas adecuadas a su trabajo que incluirán, al menos, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, incluyendo el calzado apropiado.

Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano antes del día 30 de abril y el de invierno antes del día 30 de octubre.

El empleado utilizará obligatoriamente el uniforme sólo durante el horario de trabajo y será de su responsabilidad el cuidado de dichas prendas.

Capítulo VII

Derechos, deberes y garantías sindicales

Artículo 24.- Derechos, deberes y garantías sindicales.

En estas materias, regirá lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el resto de la normativa vigente.

Para el ejercicio de la actividad sindical, el Ayuntamiento, dentro de sus posibilidades, facilitará el uso de algún local y dispondrá de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para la publicidad sindical.

El disfrute de las horas sindicales será comunicado por escrito, con una antelación mínima de 48 horas al órgano municipal competente para que éste pueda adoptar las medidas oportunas. En caso de urgencia, se podrán tomar sin previa comunicación, debiendo justificar posteriormente las horas empleadas y los motivos de la urgencia.

El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los empleados que así lo soliciten por escrito, abonando dichas cuantías a los sindicatos correspondientes mensualmente.

Capítulo VIII

Condiciones económicas

Artículo 25.- Retribuciones.

Con efectos de 1 de enero de 2015, el personal al servicio de este Ayuntamiento mantendrá la estructura y cuantías retributivas actuales, actualizadas conforme a lo previsto para los empleados del sector público en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Igualmente, hasta tanto se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo prevista en el artículo 6 del presente Acuerdo, cada empleado que tenga, al menos, un año de antigüedad en el Ayuntamiento, percibirá, en concepto de complemento de productividad, la cantidad anual de 1.000 euros, abonables en dos fracciones iguales por importe de 500 euros en las nóminas correspondientes a los meses de marzo y septiembre. Para el personal funcionario, su aplicación se realizará conforme a lo dispuesto por el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

En la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá la estructura y cuantías retributivas de cada puesto de trabajo correspondiente a personal laboral, procurando la adaptación a los conceptos retributivos fijados para el personal funcionario por su normativa de aplicación.

Artículo 26.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones del personal por razón del servicio, se acomodarán a lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo y normativa complementaria.

Artículo 27.- Anticipos reintegrables.

Se establece con carácter general, la posibilidad de solicitar anticipos reintegrables que tendrán una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones líquidas del solicitante que habrá de reintegrarse, mediante sucesivos descuentos en nómina, en un máximo de 12 mensualidades.

La adjudicación del anticipo se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y previa justificación de la necesidad por el solicitante ante el órgano municipal concedente, sin que proceda conceder nuevo anticipo hasta tanto haya sido reintegrado en su totalidad el anterior, en caso de existir.

Capítulo IX

Régimen Disciplinario

Artículo 28.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario de todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Fortuna, se regirá por lo dispuesto en la normativa aplicable al personal funcionario.

Capítulo X

Artículo 29.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo Regulador forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal modo que la supresión de algunas de sus cláusulas conducirá a que la Mesa Negociadora del mismo estudie la ineficacia del texto negociado en su conjunto”.

Alcalde-Presidente, José Enrique Gil Carrillo.—Comisiones Obreras, Diego Bernal Piqueras.—Comisiones Obreras, Francisca Ortigosa Bernal.—Unión General de Trabajadores, Antonio Alacid Pérez.—Unión General de Trabajadores, José Tomás López Bernal.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10530 Resolución de 27 de agosto de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio denominación, panaderías.

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, 30/01/0022/2015; denominación, panaderías; código de convenio, 30001085011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 4/12/2014, 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 agosto de 2015.—El Director General, Leopoldo Navarro Quílez.



CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MURCIA 2.014 HASTA 2017

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- DETERMINACION DE LAS PARTES
- ART. 1 AMBITO DE APLICACIÓN (Territorial, Funcional y Personal)
- ART. 2 AMBITO TEMPORAL (Vigencia y Duración)
- ART. 3 DENUNCIA Y PRORROGA
- ART. 4 DERECHO SUPLETORIO
- ART. 5 COMPENSACION Y ABSORCION
- ART. 6 GARANTÍAS "Ad Personam" y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

- ART. 7 CONTRATACION
- Contrato Ev. por Circunstancias de la Produccion
- Contrato para Obra o Servicio Determinado
- Contrato para la Formación
- Contrato en Prácticas
- Contrato de Interinidad
- Contrato a Tiempo Parcial
- Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.
- ART. 8 FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
- ART. 9 EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURAC.DETERMINADA
- ART. 10 PERIODO DE PRUEBA
- ART. 11 FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 12 ESTRUCTURA PROFESIONAL (Clasificación Profesional)
- ART. 13 MOVILIDAD FUNCIONAL
- ART. 14 RENDIMIENTO

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- ART. 15 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
- Jornada Laboral
- Descanso para bocadillo
- Adelantamiento de Jornada
- Descanso semanal y Fiestas
- Elaboración de pan doble
- ART. 16 VACACIONES



- ART. 17 HORAS EXTRAORDINARIAS
ART. 18 CALENDARIO LABORAL

CAPITULO V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

- ART. 19 LICENCIAS (Permisos retribuidos)

CAPITULO VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ART. 20 EXCEDENCIAS

CAPITULO VII SALARIOS

- ART. 21 POLITICA SALARIAL ,RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL

- ART. 22 CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES
- Salario Base
 - Antigüedad Consolidada (Plus Personal)
 - Gratificaciones Extraordinarias
 - Plus de Locomoción
 - Complemento en Especie

CAPITULO VIII PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

- ART. 23 PROMOCION PROFESIONAL y ASCENSOS
ART. 24 LA FORMACION PROFESIONAL EN LA EMPRESA
ART. 25 FORMACION CONTINUA

CAPITULO IX DERECHOS COLECTIVOS

- ART. 26 COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
ART. 27 DERECHOS SINDICALES

CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES

- ART. 28 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL A CARGO DE LA EMPRESA
ART. 29 POLIZA DE SEGURO DE VIDA
ART. 30 AYUDA PARA ESCOLARIZACION ó NO DE TRABAJ.CON HIJOS CON MINUSVALÍA
ART. 31 PREMIO DE PERMANENCIA

CAPITULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- ART. 32 RECONOCIMIENTO MEDICO
ART. 33 CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS
ART. 34 POLITICA PREVENTIVA



- ART. 35 PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA
ART. 36 PLANIFICACION DE LA PREVENCION
ART. 37 OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO
1. EN MATERIA DE EQUIPOS DE TRABAJO
 2. DE PROPORCIONAR LOS EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUALES
 3. INFORMACION A LOS TRABAJADORES
 4. FORMACION A LOS TRABAJADORES
 5. ADOPCION DE MEDIDAS DE EMERGENCIA
 6. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
 7. OBLIGACIONES DOCUMENTALES
 8. RESPECTO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y TRABAJADORES CEDIDOS POR ETT'S
 9. CONSULTA CON LOS TRABAJADORES
- ART. 38 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
ART. 39 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
ART. 40 ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION
LOS DELEGADOS DE PREVENCION
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ART. 41 POLITICAS DE IGUALDAD

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

- ART. 42 FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO XIII INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

- ART. 43 COMISION PARITARIA
ART. 44 ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA REGION DE MURCIA

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Pago de atrasos salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Remuneración Anual.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2.014 (a partir 1 de diciembre)

ANEXO II PLUS PERSONAL DIARIO (Antigüedad Consolidada)

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

DETERMINACION DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios) y CCOO (federación Agroalimentaria), y en representación de las empresas del sector la Asociación de Fabricantes y Expendedores de Pan de la Región de Murcia, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION

Ambito Territorial:

El presente Convenio Colectivo extenderá su aplicación a todas las industrias de Panadería de la Región de Murcia, así como a las industrias de fabricación de colines, rosquillas, trencinas, etc.

Ambito Funcional:

El convenio colectivo afecta a todas las empresas cuya actividad sea la fabricación y/o venta de pan en la Región de Murcia, así como aquellas que se dediquen a la fabricación de colines, rosquillas, trencinas, etc.

Ambito Personal:

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Industrias incluidas en el ámbito funcional y territorial.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL (Vigencia y Duración)

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el 1 de Diciembre de 2.014

La duración será de cuatro años, es decir, desde el día 01/01/2014 hasta el 31/12/2017

ARTICULO 3.- DENUNCIA Y PRORROGA.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes que lo suscriben, lo denunciara ante la otra y por el trámite procedente para su revisión, con la antelación mínima de 1 mes al momento de su vencimiento.

ARTICULO 4.- DERECHO SUPLETORIO.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ACUERDO MARCO de 30 de Julio de 1998, en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la INDUSTRIA DE PANADERIA, publicado en el B.O.E. Nº 241 de fecha 8 de Octubre de 1.998.

ARTICULO 5.- COMPENSACION Y ABSORCION

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

A los salarios consolidados no les será de aplicación la compensación y absorción.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

ARTICULO 6.- GARANTIAS "ad personam" y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones establecidas en éste Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto ó convenio colectivo entre empresa y trabajadores ó sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio, deberán respetarse. Dichas condiciones más beneficiosas serán absorbidas por las mejoras establecidas en ésta norma, hasta donde el mismo alcance o, en su caso, en su totalidad tal y como se indica en el artículo anterior.

CAPITULO II EMPLEO Y CONTRATACION

ARTICULO 7.- CONTRATACION

➤ 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 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de éstos contratos será de 6 meses dentro de un período de 12.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (6 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 6 meses anteriormente indicados.

➤ **Contrato de Obra o Servicio Determinado**

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas ó prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/ó 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 éste contrato se determinan seguidamente:

- 1.1 Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general
- 1.2 Montaje, puesta en marcha y reparación de:
 - Maquinaria y equipos
 - Instalaciones
 - Elementos de transporte
- 1.3 Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:
 - Investigación y desarrollo
 - Nuevo producto ó servicio
 - Publicidad
 - Apertura de nuevos mercados ó zonas de distribución.
- 1.4 Implantación, modificación ó sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

➤ **Contrato 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 ó 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.

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, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo reglamentario no recogido en el presente convenio, se estará en aplicación de la legalidad vigente.

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

<u>Nº de Trabajadores</u>	<u>Nº de contratos para la FORMACION</u>
Hasta 5	1
Hasta 10	2
Hasta 25	3
Hasta 40	4
Hasta 50	5
Hasta 100	8
Hasta 250	10 ó el 8%

➤ **Contrato en Prácticas**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario ó de formación profesional de grado medio ó superior, ó 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 o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido, 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 ó distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes.
- La retribución del trabajador será, como mínimo, del 75% y 85% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo ó 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.

➤ **Contrato de Interinidad**

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

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

➤ **Contrato a tiempo parcial**

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

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 ó similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido ó 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 ó al año contratadas y su distribución.

En lo no previsto en éste artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 del E.T.

➤ **Contrato para el fomento de la contratación indefinida**

Será de aplicación lo dispuesto en la ley 12/2001, de 9 de Julio, BOE 10-VII-2001, Disposición Adicional Primera.

ARTICULO 8.- FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Con el fin de potenciar una mayor estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por éste Convenio, deberán contar en su plantilla de obrador (entendiéndose por tal, la compuesta por

trabajadores cuya categoría profesional sea la de Oficial de pala y oficial de mesa), con el 50% de trabajadores en la condición de fijos (con contrato indefinido.)

ARTICULO 9.- EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

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 de 12 días de salario (incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, ó la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año. Se respetará, en todo caso, lo previsto en el Real Decreto 10/2010 de 16 de junio (Reforma Laboral de 2010), donde se especifica **la indemnización por finalización de contrato temporal**, establecida en el artículo 49.1.c).

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

ARTICULO 10.- PERIODO DE PRUEBA.

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

Personal administrativo: 1 mes.
Personal de Elaboración: 1 mes.
Personal mercantil: 1 mes.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados desde el primer día del contrato del trabajador en la empresa.

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

ARTICULO 11.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA.

Las empresas entregará 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 Basica 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.

CAPITULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 12.- ESTRUCTURA PROFESIONAL (Clasificación Profesional)

Esta estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos y Categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere

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:

- A) Personal ADMINISTRATIVO
- B) Personal DE ELABORACION
- C) Personal MERCANTIL

En el Personal Administrativo (Grupo A), las siguientes categorías profesionales:

Oficial Administrativo/a
Auxiliar administrativo.

En el Personal de Elaboración (Grupo B), las siguientes:

Oficial de Pala
Oficial de Mesa
Aprendiz de 2º año
Aprendiz de 1º año
Auxiliar de inicio en la actividad.

En el Personal Mercantil (Grupo C), las siguientes categorías:

Dependiente/a-vendedor/a
Conductor/a-Repartidor/a
Aprendiz de 2º año
Aprendiz de 1º año

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Personal Administrativo(Grupo A)

Oficial Administrativo

Es el empleado/a que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo.

Es el 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 aquellas. En ésta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos/as. Manejo de programas ofimáticos a nivel básico, tales como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Personal de Elaboración (Grupo B)

Oficial de Pala

Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos inherentes a la cocción de las distintas piezas, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste y cuidado de los útiles y maquinaria de la labor hornera.

En las panaderías donde por razones de escasa producción (no se superen los 115 kg/día), haya un solo operario, éste deberá realizar todas las funciones del ciclo completo de fabricación de pan; en tal caso, su categoría será la de Oficial de Pala.

También es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de la levadura, cuidando así mismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o auxiliares en formación, bajo su vigilancia.

Oficial de Mesa

Es el trabajador cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen ó no procedimientos mecánicos de división.

Tambien tendrá esta categoría aquel trabajador que tiene acreditada su suficiencia, habiendo cumplido, como mínimo, dos años de auxiliar en formación en las industrias, teniendo como cometido el auxiliar, indistintamente al oficial de pala, colaborando igualmente en labores de confección de piezas.

Aprendiz 1º y 2º año

Es el empleado/a, mayor de 16 años y menor de 21, sujeto a la empresa por un contrato de formación y cuya función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica, para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación dentro del personal de elaboración.

Colaborará en las tareas básicas con el personal de elaboración. En los momentos en que sus cometidos propios lo permitan, ayudarán a los operarios encargados de los otros procesos de fabricación y colaborarán en el aseo general de la panadería.

En el caso que el aprendiz sea contratado en formación, percibirá el salario en proporción a la jornada de trabajo efectiva.

Como máximo, el período de aprendizaje durará dos años.

Auxiliar de inicio de actividad

Es el trabajador, que bajo un primer contrato, y sin acreditación de suficiencia en sus trabajos, se encarga de tareas sencillas dentro de la sección de elaboración, bajo la dependencia de otros operarios, tales como oficial de pala o de mesa.

Esta nueva categoría de Auxiliar de inicio de actividad tendrá las siguientes limitaciones:

La prestación de servicios continuos o alternos no superará los 8 meses. Si los superase pasará a tener superior categoría, esto es, oficial de mesa. Las empresas, en función del número de trabajadores podrán realizar uno o más contratos de este tipo, según el escalado siguiente:

Empresas de 1 a 10 trabajadores.....	1 contrato máximo
Empresas de 11 a 20 trabajadores.....	2 contratos máximo
Empresas de 21 a 50 trabajadores.....	El 10% de contratos máximo según plantilla
Empresas con mas de 50 trabajadores.....	No se podrá hacer uso de este tipo de contratación.

El salario mensual durante el año de 2014 será de 870 euros. Dicho salario incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias. Para los siguientes años se aplicarán los incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

Personal Mercantil (Grupo C)

Dependiente/a-Vendedor/a

Es el trabajador/a que efectúa la venta del pan que se expende en los despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado e higiene y presentación. Atenderá a todas las funciones derivadas de su misión.

Conductor/a-Repartidor/a

Es el trabajador/a, que con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto y gestión de cobro entre los centros de producción, y los de venta y reparto a domicilio. Cuidará de la higiene y conservación del vehículo a su cargo.

Aprendiz 1º y 2º año

Es el empleado/a, mayor de 16 años y menor de 21, sujeto a la empresa por un contrato de formación y cuya función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica, para el desempeño adecuado de un oficio ó de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación dentro del personal mercantil.

Colaborará en las tareas básicas con el personal mercantil. Deberá colaborar especialmente en el cuidado del aseo general y orden de las dependencias de atención al público.

En el caso que el aprendiz sea contratado en formación, percibirá el salario en proporción a la jornada de trabajo efectiva.

Como máximo, el período de aprendizaje durará dos años.

ARTICULO 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional ó categoría equivalente, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias ó imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar ésta situación a los Representantes de los Trabajadores en la empresa.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses durante 10 meses ó a 8 meses durante 18 meses , el trabajador 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.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en éste artículo, requerirá el acuerdo de las partes ó, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.)

ARTICULO 14.- RENDIMIENTO

Las empresas podrán fijar la jornada salarial en función de rendimiento por kilos de harina, tal y como se establece en este artículo, o bien por horas de trabajo, tal y como se recoge salarialmente para cada categoría.

El rendimiento fijado en kilos lo será a razón de 115 kilos de harina por trabajador y día, con las modificaciones, en más o en menos, que reglamentariamente puedan determinarse en el futuro. Dicho rendimiento se establece siempre y cuando no se sobrepase la jornada máxima diaria, y semanal de 40 horas.

Para las empresas que fijen el rendimiento en los 115 kg. por trabajador y día, se verán obligadas a considerar como prolongación de jornada extraordinaria el trabajo que sobrepase la jornada ordinaria, y la empresa abonará hasta un máximo de una hora más de la jornada al precio de hora complementaria, y las siguientes, de necesitarse, a precio hora extraordinaria. Esta situación respetará en todo caso lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre el máximo anual de 80 horas extraordinarias.

Para que éste rendimiento sea exigible, las empresas tendrán la siguiente maquinaria: Amasadora, Divisora semi-automática, Formadora de barras, Horno giratorio de cocción continua de tres metros y medio de diámetro como mínimo ó su equivalencia en superficie de cocción.

CAPITULO IV JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTICULO 15.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Jornada Laboral:

La jornada laboral ordinaria, comenzará a las 4 horas de la madrugada y terminará a las 10 horas y 40 minutos. Se podrá comenzar el trabajo después de las 4 horas siendo igualmente la duración efectiva de la jornada diaria de 6 horas y 40 minutos.

La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.798 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio.

Para el personal administrativo y mercantil, la jornada laboral estará a lo ya regulado en cada empresa, respetando en cualquier caso lo establecido en este convenio en cuanto a descansos, jornada y complementos, pudiendo modificarse por acuerdo entre las partes.

La empresa y el trabajador ya sean del grupo profesional de elaboración, mercantil o administración, previo acuerdo entre ambos y redactado por escrito, podrán pactar los días de la semana en la que se prestará el servicio. Si se pacta que se trabaje en festivo o domingo, se abonará el salario correspondiente a un día y medio, siempre respetando los descansos legalmente establecidos.

Descanso para bocadillo

La jornada diaria se realizará de forma continuada e ininterrumpida. Durante dicha jornada el trabajador podrá tomar el bocadillo, de tal forma que no se interrumpa el proceso productivo.

Adelantamiento de Jornada:

Respetando las disposiciones vigentes en la materia, los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a alterar el horario de entrada al trabajo, a requerimiento de la empresa, en un máximo de cuatro horas, con excepción de las alteraciones producidas por fuerza mayor, corte de fluido eléctrico, etc.

Como compensación al establecimiento de dicho horario, las empresas que adelanten la entrada al trabajo antes de las cuatro de la mañana, abonarán a los trabajadores de obrador afectados, además de su salario base y demás conceptos y complementos salariales indicados en el presente Convenio Colectivo y antigüedad consolidada, si procede; la cantidad de (año 2.014):

- 5,42 € por adelantar la jornada antes de las 4 de la madrugada.
- 6,94 € por adelantar la jornada antes de las 2 de la madrugada.

En los días de pan doble, se podrá entrar a trabajar antes de las 12 de la noche (desde las 22 horas de la noche), en cuyo caso la compensación económica será de 7,73 € por tal adelantamiento.

Estas cantidades serán de obligada cotización a la Seguridad Social, y se abonarán a todos los trabajadores que adelanten la jornada.

Los importes indicados por adelantamiento de jornada, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Descanso Semanal y Fiestas:

Los trabajadores del grupo profesional B (Personal de Elaboración), disfrutarán obligatoriamente del descanso semanal de día y medio ininterrumpidamente establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, entre las 14 horas del sábado y las 2 horas del lunes.

No se podrá realizar, bajo ningún concepto, labor alguna durante el período de descanso semanal obligatorio establecido en el párrafo anterior.

El disfrute de los días festivos se iniciará a las 14 horas del día anterior al festivo en cuestión, finalizando a las 2 horas del día posterior al mismo.

El resto del personal disfrutará del descanso semanal el día completo del domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes.

En las empresas que el sábado o vísperas de festivo se trabaje de forma normal, se descansará el domingo o festivo, en su caso.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6 del Real Decreto 1.561/95 de 21 de Septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, se prohíbe la adopción de acuerdos en materia de descanso semanal que sean diferentes a lo dispuesto en este artículo en ámbitos de aplicación inferiores al del presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en las empresas, en materia de jornada laboral, así como los descansos mínimos establecidos; y los acuerdos pactados entre empresario y trabajador sobre jornada semanal y descansos, que se han de reflejar por escrito.

Elaboración de Pan Doble:

Las industrias incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán elaborar pan doble en sus variantes de pan común y panes especiales las vísperas de todas las festividades del calendario laboral oficial publicado en el BORM, que se corresponda con las doce fiestas nacionales más las dos locales.

También, podrán elaborar pan doble, en sus variantes de pan común y panes especiales, todos los sábados del año, hasta las 14 horas.

En caso de que el sábado o lunes siguiente sea día festivo, se trabajará y se expenderá el pan doble el sábado, como si de una semana normal se tratara, con la única excepción de las siguientes fiestas: Navidad (25 de Diciembre), Año Nuevo (1 de Enero), Reyes (6 de Enero) y el Primero de Mayo.

La elaboración de pan doble tendrá un tope máximo de 180 kilos de harina por trabajador y día. No se considerará trabajo extraordinario por ser traslación del cupo correspondiente al día siguiente, salvo que no se elabore pan doble; en éste caso se abonará al trabajador/a como horas extraordinarias el exceso de 6 y 40 minutos de jornada diaria establecida en éste Convenio.

Como Compensación al mayor esfuerzo que supone la elaboración de pan doble en los días señalados en el presente artículo, las empresas que elaboren pan doble, abonarán a los trabajadores del grupo profesional B (Personal de Elaboración) un **plus semanal**. A dicha cantidad habrá que incrementarle la cantidad correspondiente a la antigüedad consolidada o plus personal que tenga cada trabajador reconocido en su nómina. El trabajador/a podrá optar por cobrar el citado plus o bien con el disfrute de un día adicional de descanso, en cuyo caso no procederá, lógicamente, la compensación económica.

COMPESACION ECONOMICA POR PAN DOBLE

CATEGORIA PROFESIONAL	Año 2.014 (Provisional)
<u>Oficial de pala</u>	43,30 €
<u>Oficial de mesa</u>	41,43 €

Los importes indicados en la tabla adjunta, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Estas cantidades serán cotizables a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 31 días naturales. Por tal concepto percibirán 31 días de Salario Base y Plus personal de antigüedad, quien lo tuviere.

Para el período de vacaciones se abonará, asimismo, una bolsa de vacaciones consistente en la cantidad de **65,92 €** para el año 2014.

El importe de la bolsa de vacaciones, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

El turno de vacaciones se establecerá entre los delegados de personal, y si no los hubiera entre los trabajadores y la dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de producción fijadas por ésta última.

En cualquier caso, del total de treinta y un días naturales, dieciseis al menos serán

ininterrumpidos, comenzando cada período de vacaciones en día laborable. En las localidades en las que ello sea posible, al menos dieciseis días se disfrutarán entre los días 15 de Junio y 15 de Septiembre.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T., antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar. Se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Las vacaciones por situaciones de Incapacidad Temporal recogidas en el Estatuto de los trabajadores por contingencias derivadas de embarazo, parto o lactancia natural, o con periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48 del ET se disfrutarán una vez finalice la misma, sin límite temporal para ello.

ARTÍCULO 17.- 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 pudieran 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 éste convenio.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, en la cuantía que se indica a continuación, con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base año + pagas extraordinarias}}{1.798 \text{ horas /año}} \times 1,5$$

GRUPO y CATEG.PROFESIONAL	PRECIO DE LA H.EXTRA año 2014
Personal Administrativo	
Auxiliar Administrativo	10.20 €
Personal Elaboración	
Oficial de Pala	10,97 €
Oficial de Mesa	10.50 €
Auxiliar de inicio	8.71 €
Personal Mercantil	
Dependiente/a-Vendedor/a	9.73 €

Conductor/a-Repardidor/a	10.03 €

Los importes indicados de los precios de las HORAS EXTRA, serán motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 2 x 1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a dos horas de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizara en dias laborables por periodos completos y a elección del trabajador previo aviso mínimo de 48 horas a la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de éste Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto ó convenio colectivo entre empresa y trabajadores ó sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

ARTÍCULO 18.- CALENDIARIO LABORAL

Anualmente se elaborará por la empresa el Calendario Laboral, que reflejará el horario, la distribución anual de los días de trabajo, descansos entre jornadas, descanso semanal, los festivos no recuperables y otros días inabiles, así como las vacaciones. Copia del mismo será entregado a los Representantes de los Trabajadores. Será expuesto por la Empresa en el tablón de anuncios para conocimiento del personal en el mes de Enero de cada año.

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.

Se deberá exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 15 al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local y un día (15 de Mayo) correspondiendo con la fiesta de San Honorato (patrón de la Panadería)

Cualquier modificación que se pretenda llevar a cabo durante la vigencia del calendario elaborado, éste tendrá que ser acordado entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores, y de no existir éstos, por los propios trabajadores. Caso de no existir acuerdo, se

nombrará un árbitro que decidirá, una vez estudiados los preceptivos informes de cada una de las partes y adoptará una decisión que tendrá carácter vinculante para las partes.

CAPITULO V INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS (Permisos retribuidos)

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio
- b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y enfermedad ó por el fallecimiento, accidente ó enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento fuese de más de 200 Kms., el permiso será de cinco días. Los parientes comprendidos en éste supuesto, son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.
- c) Para traslado de domicilio, 1 día.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de seis meses, el trabajador afectado, por decisión de la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos períodos.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, hasta tanto el/la lactante alcance la edad de 9 meses.

La trabajadora podrá optar por incrementar al periodo de descanso por maternidad la hora por lactancia a que tiene derecho, hasta que el lactante alcance la edad de 9 meses. Por lo tanto el periodo de descanso por maternidad se podrá ampliar en 31 naturales días retribuidos por las empresas.

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

Igualmente, y en todo caso, habrá de observarse en materia de protección a la maternidad lo siguiente:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Párrafo 1.º del número 2 del artículo 26 redactado por el apartado dos de la disposición adicional duodécima de la L.O. 3/2007, de 22 de

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo). Vigencia: 24 marzo 2007

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora

podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

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

retribuida.

- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, sea o no de la Seguridad Social, con justificación documental. Éste permiso retribuido se podrá disfrutar, como máximo dos veces al año.
- i) El trabajador/a tendrá derecho a dos días retribuidos al año por intervención de cirugía menor que no requiera hospitalización. El pago se efectuará por la empresa siempre y cuando el trabajador/a lo justifique mediante parte facultativo.

CAPITULO VI SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo 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 trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, teniendo el trabajador/a excedente el derecho al reintegro automático una vez que expire la excedencia voluntaria o cuando la suspenda el trabajador/a si no han transcurrido 6 meses, desde el inicio de disfrute de la misma.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

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, discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante 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.

CAPITULO VII SALARIOS

ARTÍCULO 21.- POLITICA SALARIAL, RETRIBUCIONES E INCREMENTO SALARIAL.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas salariales de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El personal afectado por este convenio percibirá el salario reflejado en la tabla anexa al mismo, de acuerdo con su categoría profesional.

El **incremento salarial** a aplicar lo será sobre los salarios definitivos del año 2009, que se obtienen de incrementar un 0'7% los del año 2008.

Año 2.014: incremento del 0'8% sobre salarios definitivos del año 2009.
Año 2.015: IPC real del año 2014.
Año 2.016: IPC real del año 2015.
Año 2017: IPC real del año 2016.

Los salarios del 2014 entran a tener vigencia a fecha 1 de diciembre de 2014.

Los salarios resultantes de los IPC de cada uno de los años siguientes se harán en valor positivo del IPC, no considerándose IPC negativo para revisiones salariales, en cuyo caso los salarios se mantendrían sin incremento ni decremento alguno.

Durante el mes de enero de cada año se reunirá la comisión negociadora para la revisión y adecuación salarial correspondiente.

ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES.

Salario Base

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa (Anexo I) al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Antigüedad Consolidada

A partir del 1 de Enero de 1.996 no se devengará el complemento salarial que por el concepto antigüedad se venía obteniendo por el trabajador. No obstante, los trabajadores que en dicho momento estuvieran en trance de adquisición del primer bienio de antigüedad a que se refería en el anterior Convenio lo consolidarán y les será reconocido y abonado a su vencimiento, a partir de cuyo momento y al igual que al resto de los trabajadores no se devengará, y se aplicará lo previsto en el párrafo siguiente.

A partir del 1 de Enero de 1996, la cantidad que cada trabajador hubiera venido percibiendo por el concepto de antigüedad será consolidada por los mismos, pasando a denominarse desde entonces PLUS PERSONAL, y apareciendo como tal en su recibo de salarios, quedando desde entonces como un nuevo concepto retributivo.

Éste complemento Personal de Antigüedad no será absorbible ni compensable y como tal, estará sujeto al porcentaje de incremento pactado en el presente Convenio Colectivo para el salario base.

Las cuantías del plus personal por categorías profesionales se recogen en el anexo II del presente convenio.

Gratificaciones Extraordinarias

Por el concepto retributivo gratificaciones extraordinarias, la empresa abonará a los trabajadores tres pagas mensuales de treinta días de salario base más antigüedad (Plus Personal), en su caso, que se harán efectivas una el día 15 de Mayo, víspera de San Honorato (patrón de la Panadería), día éste que será festivo y no se trabajará; otra el 15 de Julio, y la tercera el 20 de Diciembre.

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

Las empresas podrán optar por el abono de dichas gratificaciones extraordinarias prorrateándolas e ingresándolas mes a mes, con el salario en curso, o bien como pagas íntegras en las fechas anteriormente indicadas.

Plus de Locomoción

Se establece en concepto de plus de locomoción la cantidad de 1,85 € por día efectivamente trabajado. Dicha cantidad cotizará a la Seguridad Social.

El importe indicado, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

Complemento en Especie

Cada trabajador tendrá derecho a un kilo de pan diario. El trabajador podrá ser compensado por el empresario con el valor económico de mercado/coste de un kilo de pan común. Durante la situación de I.Temporal, cualquiera que sea su causa, también se percibirá dicho

complemento. El trabajador/a podrá optar por consumir ó por cobrar dicho complemento en el caso de que la situación de incapacidad temporal haya sido a consecuencia de accidente de trabajo.

CAPITULO VIII PROMOCIÓN y FORMACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 23.- PROMOCION PROFESIONAL y ASCENSOS.

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos una vez realizada la prueba de "concurso-oposición".

La Empresa publicará en los tabloneros 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 ó en su defecto a los trabajadores y en la que constarán los aspectos siguientes:

- a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo.
- b) Categoría del puesto de trabajo.
- c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto
- d) Formación y Experiencia mínimas requeridas.
- e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían de versar las pruebas técnicas y prácticas.
- f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes.
- g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del tribunal calificador.

Las pruebas, mediante el concurso-oposición, serán realizadas por la Empresa y 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 categoría.

La Empresa puntuará a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicativos. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Los Representantes de los Trabajadores, ó en su defecto, los trabajadores que hayan realizado las pruebas, tendrán derecho a recibir una copia de las pruebas realizadas.

El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas

ARTÍCULO 24.- LA FORMACION PROFESIONAL EN LA EMPRESA.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 25.- FORMACION CONTINUA

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

CAPITULO IX DERECHOS COLECTIVOS

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

ARTICULO 26.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El comité de empresa y/o Los delegados de personal, dispondrán del correspondiente tablero 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 miembros de comité de empresa y/o delegados de personal de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan.

Para que dicha acumulacion sea efectiva, sera necesario comunicarlo a la empresa con una antelacion minima de cuatro dias al final del mes.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia basica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepcion de los contratos de relacion laboral especial de alta direccion sobre los que se establece el deber de notificacion). Igualmente recibir la notificacion de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez dias siguientes a que tuvieran lugar.
- Ser informados por la empresa de la iniciacion de un expediente de regulacion de empleo.
- Asesorar a los trabajadores cuando asi lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.
- Intervenir en la negociacion colectiva cuando sean nombrados miembros de la comision negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.
- Ser informados de las medidas adoptadas en materia medioambiental.
- Disponer de credito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:
 1. Podran 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.
 2. Utilizarlas, no solo en dialogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestion encomendadas por el sindicato que representa.
 3. Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se consideraran a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa, no computaran como utilizacion a efectos de la suma total del credito horario, computandose a todos los efectos de la suma total del credito horario, computandose a todos los efectos como trabajo efectivo.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecucion por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
 1. Reestructuracion de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 2. Reducciones de jornada, asi 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 esta.
 3. Planes de formacion profesional y continua de la empresa.
 4. Importacion o revision de sistemas de organización y control del trabajo.
 5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoracion de puestos de trabajo.
- Emitir informe cuando la fusion, absorcion o modificacion del "status" juridico 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, asi como de los documentos relativos a la terminacion de la relacion laboral.
- Recibir informacion escrita, que sera facilitada TRIMESTRALMENTE, al menos, sobre:

1. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
 2. La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.
 3. La evolución probable del empleo en la empresa.
 4. 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.
 5. Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.
 6. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
 7. Los índices de siniestralidad y sus causas.
 8. 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:
 1. Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
 2. Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
 3. Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).
 - Recibir información escrita, que será facilitada ANUALMENTE, al menos, sobre:
 1. 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 estos.

ARTICULO 27 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.

A petición razonada de los Delegados de Personal ó Comité de Empresa, ó en su caso de la mayoría simple de los trabajadores, La Empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical.

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

CAPITULO X BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 28.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL A CARGO DE LA

EMPRESA

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común ó accidente no laboral, percibirán desde el décimo (10) día, contado a partir del inicio de aquella situación y hasta el nonagésimo (90) día, inclusive, un complemento a cargo de la empresa consistente en el abono del porcentaje que no hiciere efectivo la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación correspondiente. Este beneficio, a causa de enfermedad común ó accidente no laboral, se percibirá como máximo dos veces al año.

En el caso de accidente laboral ó enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

ARTICULO 29.- POLIZA DE SEGURO DE VIDA

Se establece el pago de la cantidad anual durante la vigencia del presente convenio de **26.10 €** a cada trabajador para el año 2014, con destino a la suscripción por él de una póliza de seguro de vida. El pago se efectuará previa entrega de fotocopia de la póliza y del recibo anual, y se abonará junto al salario del mes siguiente al de la entrega de la mencionada fotocopia. En los contratos de duración inferior a un año, se abonará la parte proporcional.

El importe indicado para el año 2014, será motivo de revisión salarial, si procede y de incremento salarial para el resto de años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

ARTICULO 30.- AYUDA PARA LA ESCOLARIZACIÓN Ó NO DE TRABAJADORES CON HIJOS CON MINUSVALÍA.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan a su cargo hijos con discapacidad física, psíquica ó sensorial, percibirán en concepto de ayuda para escolarización de éstos, la cantidad de **100 €**, al año. Igualmente tendrán el mismo derecho en el caso de que se acredite una minusvalía igual ó superior al 50% con independencia de la escolarización ó no. A tal fin deberá acreditarse la condición de minusvalía con el correspondiente certificado expedido por el INSS o el ISSORM

ARTICULO 31.- PREMIO DE PERMANENCIA

Los/as trabajadores/as afectados por éste Convenio, cobrarán una paga de permanencia a los 20 años de trabajo ó mas en la misma empresa, y otra paga a los 30 años ó mas de permanencia. Para el año 2014 la cuantía del premio será de de **385.73 Euros** y **527.34 Euros** respectivamente.

Estas cantidades se verán incrementadas para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 21.

CAPITULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO 32.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Las empresas adoptarán las medias necesarias para que se realice un reconocimiento médico anual a sus trabajadores.

Este reconocimiento médico será realizado por el Servicio de Prevención de la empresa o sistema de gestión por el que se haya optado por parte de las empresas. Dando las empresas traslado al trabajador del informe que se les suministre.

ARTICULO 33.- FORMACION CONTINUA EN MANIPULACION DE ALIMENTOS

El personal sujeto al presente Convenio, deberá recibir la formación necesaria para la manipulación 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 y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

ARTICULO 34.- POLITICA 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 del sector en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

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

ARTICULO 35.- PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

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

2. 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:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo física y mental y
5. 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:

1. 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:
 - a) Evitar los riesgos
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.

- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. 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 EVALUACION INICIAL DE RIESGOS, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

- b) 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.
- c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La EVALUACION 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.

Ésta 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.

3. INTEGRAR las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

ARTICULO 36.- PLANIFICACION DE LA PREVENION

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:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos

6. La asignación de tareas
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos sujetos a éste 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, 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.

ARTICULO 37.- OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su

seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos No se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con :

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresario están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de RECONOCIMIENTOS MEDICOS o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

- La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.
- La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.
- Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud)
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la

salud de los trabajadores.

ARTICULO 38.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.
2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.
3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.
4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).
5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Derecho de protección específica a los menores.
9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT 's

ARTICULO 39.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados

- para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

ARTICULO 40.- ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores. (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.)

Disponen del crédito horario retribuido establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores; además de labores sindicales, también para el desarrollo propio de las tareas de prevención de riesgos laborales. (En empresas de hasta 100 trabajadores, el crédito mensual es de 15 horas.)

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- ✓ Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- ✓ Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- ✓ Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- ✓ Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- ✓ Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- ✓ Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- ✓ Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

2. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- ✓ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficientes existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

ARTICULO 41.- POLITICAS DE IGUALDAD.

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 ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas ó sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo ó empleo de que se trate.

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 ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- **El acceso al empleo**
- **Estabilidad en el empleo**
- **Igualdad salarial en trabajos de igual valor**
- **Formación y promoción profesional**
- **Ambiente laboral exento de acoso sexual**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para 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.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

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. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del Plan de Igualdad *"antes de la finalización del presente convenio"*. El Plan a aplicar será el que previamente 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.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico

Fases de puesta en marcha: etapa de Programación, de Aplicación, de Evaluación y control.

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.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 42.- FALTAS Y SANCIONES

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas de panadería se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves.

A) Clasificación de las faltas

1. Faltas leves:

- Las de puntualidad. Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de 3 veces en la entrada al trabajo o si el total de tiempo en los retrasos totaliza más de 30 minutos al mes.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo.
- Las faltas de aseo o limpieza.
- El no comunicar con antelación pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.

2. Faltas Graves:

- Las cometidas contra las disciplinas del trabajo o contra el respeto debido a superiores compañeros o subordinados.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él o contribuyendo de alguna forma a que ello no sea detectado por la empresa.
- Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- Simular enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
- La falta de asistencia al trabajo de uno a tres días, sin la oportuna justificación.
- El incumplimiento de la reglamentación técnico- sanitaria del pan para el personal al servicio de estas empresas.
- La embriaguez o el consumo de drogas durante la jornada de trabajo o fuera de la misma cuando sus efectos se hagan patentes en la empresa.
- En general, la comisión de más de tres faltas leves dentro del término de tres meses.

3. Faltas muy Graves:

- La falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes en cuanto a la entrada al trabajo y en más de tres faltas de asistencia injustificadas en el periodo de un mes.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa, a los compañeros de trabajo como a los clientes.
- Los malos tratos de palabra y obra, falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares y a los compañeros o subordinados.
- La información a terceros de cualquier dato relativo a la empresa de carácter contable, comercial, o relativo a las fórmulas de elaboración de sus productos.
- La reincidencia de faltas graves de embriaguez..., de dicha categoría de faltas.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en particular, la carencia del carnet de manipulador de alimentos por causas imputables al trabajador, habiendo mediado aviso previo de la empresa de la

- necesidad de su obtención o renovación.
- El incumplimiento de lo dispuesto en la reglamentación técnico-sanitario del pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasione sanción a la empresa.
- El acoso sexual; entendiéndose por tal cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes para la calificación como grave o muy grave de ésta falta específica, a parte de la propia entidad de la conducta sancionadora, la reiteración en la misma y/o la condición de superioridad del ofensor sobre el ofendido.

- La reincidencia en la comisión de faltas graves en el periodo de seis meses.

B) Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1) **Por faltas leves:** amonestación escrita
- 2) **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días
- 3) **Por faltas muy graves:** suspensión de empleo y sueldo por mas de quince días y hasta 60 o el despido disciplinario.

La retirada del permiso de conducir cuando esta medida sea firme en el orden administrativo o penal, o en otro caso deba comenzar a cumplirse, llevara aparejada la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado por el mismo periodo que aquel a que se concrete la retirada de dicha autorización administrativa; ello sin perjuicio de que por su duracion de y una vez que sea firme –cuando sea por un periodo de un año o superior- pueda determinar causa de extincion de la relacion laboral. Esta medida solo será aplicable a la categoría laboral que implique necesariamente el que se deba disponer de dicho permiso administrativo.

C) Prescripción

Respecto a los trabajadores las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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.

D) 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

CAPITULO XIII INTERPRETACION DEL CONVENIO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTICULO 43.- COMISION PARITARIA

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como Organo de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria, por cuatro representantes de cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, esto es, cuatro de la patronal y cuatro por los sindicatos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio. En todo caso, y una vez citadas las partes en tiempo y forma, se habrán de reunir en un plazo no superior a quince días desde la fecha de la convocatoria.

Las partes podrán designar libremente a los asesores que estimen oportunos, según las materias a tratar, para intervenir con voz pero sin voto en las sesiones que celebre la citada Comisión.

En cualquier caso, son funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Interpretar el convenio.
- Actuar en conciliaciones y arbitrajes en problemas colectivos, siempre que sea requerido para ello.
- Elaborar las tablas de salarios para los años de vigencia del presente convenio colectivo en el momento establecido.
- Recibir los informes preceptivos de la Comisión de Igualdad, emitiendo en su caso las valoraciones que se estimen.
- Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.
- Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

ARTICULO 44.- ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA REGION DE MURCIA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº 135; 15/06/2005), con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Las empresas en las que concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 del ET podrán acceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de conformidad con lo mencionado en el mencionado artículo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR –II anteriormente establecido.

Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª.- Las categorías hasta ahora recogidas en el artículo 12 para el personal de elaboración del convenio colectivo de panadería de la Región de Murcia, referente a las categorías de Oficial de Masa y Oficial de Pala, se agrupan en una sola categoría, la de Oficial de Pala, siendo reconocidos los derechos de oficial de 1ª que la misma conlleva, sus niveles retributivos, y la suma de las funciones y tareas de ambas.

Las categorías de Oficial de Mesa y de Auxiliar que hasta ahora regían dentro del convenio, se agrupan igualmente en la única categoría de Oficial de Mesa, incluyendo las funciones laborales de ambas, la categoría de oficial de 2ª y el nivel retributivo de oficial de Mesa.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª. -

En virtud de lo dispuesto en el art. 26.3 del ET, se hace constar las tablas de salarios y demás conceptos económicos en función de las 1.798 horas efectivas de trabajo para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, y las distintas categorías profesionales, es la siguiente:

TABLAS SALARIALES AÑO - 2.014 -

ANEXO I.- TABLA SALARIAL- (art.22)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO
	AÑO 2.014
PERSONAL	
Auxiliar Administrativo	26,87 €
PERSONAL ELABORACION	
Oficial de pala	28,90 €
Oficial de mesa	27,69 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación
Auxiliar de inicio	22,95 €
PERSONAL MERCANTIL	
Dependiente-vendedor	25,65 €
Conductor-repartidor	26,39 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación

ADELANTAMIENTO DE JORNADA (art.15)

- **5,42 €** por adelantar la jornada antes de las 4 de la madrugada.
- **6,94 €** por adelantar la jornada antes de las 2 de la madrugada.
- En los días de pan doble, se podrá entrar a trabajar antes de las 12 de la noche (desde las 22 horas de la noche), en cuyo caso la compensación económica será de **7,73 €** por tal adelantamiento.

PLUS SEMANAL POR PAN DOBLE (art.15)

CATEGORIA PROFESIONAL	Año 2.014
Oficial de pala	43,30 €



Oficial de mesa	41.43 €
------------------------	----------------

BOLSA DE VACACIONES (art.16)

bolsa de vacaciones consistente en la cantidad de **65.92 €** para el año 2014

HORAS EXTRAORDINARIAS (art.17)

GRUPO y CATEG.PROFESIONAL	PRECIO DE LA H.EXTRA año 2014
Personal Administrativo	
Auxiliar Administrativo	10.20 €
Personal Elaboración	
Oficial de Pala	10,97 €
Oficial de Mesa	10.50 €
Auxiliar de inicio	8.71 €
Personal Mercantil	
Dependiente/a-Vendedor/a	9.73 €
Conductor/a-Repartidor/a	10.03 €

PLUS DE LOCOMOCION (art.22)

1,85 € x día efectivamente trabajado.

POLIZA DE SEGURO DE VIDA (art.29)

26.10 €

**AYUDA PARA LA ESCOLARIZACIÓN O NO DE TRABAJADORES/AS CON HIJOS CON
MINUSVALIA (art.30)**

100.€.

PREMIO DE PERMANENCIA (art.31)

Para el año 2014 la cuantía del premio será de de **385.73 Euros** y **527.34 Euros** respectivamente.

PLUS PERSONAL DIARIO (antigüedad consolidada). (art.22)

Se señala la cuantía del plus personal diario por categorías profesionales en correspondencia al porcentaje de antigüedad consolidada que tuviera reconocido cada trabajador al 31 de diciembre de 1995, fecha a partir de la cual no se devenga más plus de antigüedad, en los términos pactados en el art. 22 del convenio.

ANEXO 7.- PLUS PERSONAL DIARIO (antigüedad consolidada)							
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014
Categorías	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Oficial Pala	1,44	2,89	5,77	7,23	8,66	11,57	14,46
Oficial Mesa	1,38	2,76	5,54	6,91	8,30	11,07	13,86
Vendedor Despacho	1,28	2,58	5,12	6,41	7,71	10,27	12,83
Repartidor	1,32	2,65	5,24	6,59	7,92	10,55	13,19

TABLA SALARIAL – Remuneración Anual año 2.014

REMUNERACION ANUAL	2014
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Auxiliar Administrativo	12.223,92 €
PERSONAL DE ELABORACION	
Oficial de pala	13.152,37 €
Oficial de mesa	12.598,38 €
Auxiliar de inicio	10.440,00 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación
PERSONAL MERCANTIL	
Dependiente-vendedor	11.669,92 €
Conductor-repartidor	12.008,48 €
Aprendiz de 2º año	Contrato formación
Aprendiz de 1º año	Contrato formación

(*) Nota: La remuneración anual incluye el salario base. A ésta cantidad habría que sumar, en su caso, la antigüedad consolidada que tenga el trabajador/a y el resto de conceptos y complementos salariales del Convenio (plus de locomoción, bolsa de vacaciones, compensación económica por pan doble y adelantamiento de jornada).

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10531 Resolución de 2 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Vidal Golosinas, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 30/01/0089/2015; denominado Vidal Golosinas, S.A.; código de convenio nº 30103592012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 2/7/2015, 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 2 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo para las relaciones de trabajo en
VIDAL GOLOSINAS S.A.

Artículo 1º. Condiciones de trabajo

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre VIDAL GOLOSINAS S.A.dedicada a la fabricación de golosinas y los trabajadores incluidos en su ámbito, en su centro de trabajo sito en Molina de Segura, Avda. Gutiérrez Mellado, S/N, 30.500.

Se aplicará de conformidad con la legislación laboral vigente, con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

Constituyen la comisión negociadora del presente convenio:

Por la representación de la empresa:

- María Consuelo González Navarro
- Inés López Crespo
- Antonio Tomás Pérez

Por la representación de los trabajadores:

- Antonio Saez Contreras (CCOO)
- Francisco Javier Hernández García (CCOO).
- José Ángel Rubio Martínez (CCOO).
- Antonio Ros Pérez (UGT)
- Julián MondejarAlmela (UGT)
- Manuel Hernández Jiménez (UGT)

- Francisco Gil Hernández (USO)
- Fidel Vera Valero (USO)
- Antonio GomarizAlmela (USO)
- Severiano Jiménez Martínez (Independiente)
- Eloy Agustín MondejarGambin (Independiente)
- Antonio José Fuentes Pérez (Independiente)
- Carmela Gutiérrez Villalonga (Independiente)

Siendo los **firmantes** del presente convenio: Julián MondéjarAlmela RLT por UGT; Antonio Ros Pérez RLT por UGT; Antonio Sáez Contreras RLT por CCOO; F. Javier Hernández García RLT por CCOO; José Ángel Rubio Martínez RLT por CCOO; Severiano Jiménez Martínez RLT INDEPENDIENTE; Carmela Gutiérrez Villalonga RLT INDEPENDIENTE; Antonio José Fuentes Pérez RLT INDEPENDIENTE; Eloy Agustín MondéjarGambín RLT INDEPENDIENTE; Antonio Tomás Pérez Abogado de la Empresa; M^a Consuelo González Navarro Directora de RRHH.

Artículo 2º. Norma supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9 de mayo de 1996 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 para las industrias de alimentación.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa VIDAL GOLOSINAS S.A., y en su centro de trabajo conforme lo dispuesto en el Art. 1º.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

Duración: El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de Enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Prórroga: Al término de su vigencia, el presente convenio queda automáticamente **denunciado**, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

A los efectos de la negociación del nuevo convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo a partir del 1 de noviembre de 2017.

Artículo 5º. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, con carácter personal, tengan adquiridas y que excedan de lo pactado.

Artículo 6º. Absorción y Compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7º. Vinculación.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 6º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8º. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de tres asesores por cada parte, con voz pero sin voto. La Comisión paritaria celebrará una reunión ordinaria o extraordinaria a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Resolver todos los puntos que se señalan en el Laudo para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de dos convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con los asistentes que hubieren. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se levantarán actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dichas actas.

Artículo 9º. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que se estimen oportunas.

Artículo 10º. Contratación.

La empresa podrá solicitar al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará al Comité de Empresa la probable evolución de empleo. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Art. 65 del ET.

Contratos Eventuales. Los contratos Eventuales por circunstancias de la producción, se podrán concertar por una duración máxima, conforme el convenio colectivo del Sector en las siguientes condiciones:

- a) Sólo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa.
- b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.
- c) A la finalización del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica conforme a la legalidad vigente, salvo cuando se transforme en indefinido.
- d) El mismo trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad en más de tres ocasiones en el período de referencia.

Tanto las contrataciones eventuales limitadas al plazo establecido en el Art. 15 del ET como las anteriormente establecidas, se someten a las siguientes reglas:

- a) Dadas las características de la actividad de la empresa, se consideran actividades eventuales las correspondientes a la atención de pedidos del extranjero.
- b) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Art. 12.5. c) del ET.

Contratos de Obra o Servicio determinado.

A efectos de lo previsto en el Art. 15.1º a) del ET, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes:

- a) Atención de pedidos de productos no estocables.
- b) Atención de pedidos del extranjero.

Contrato para la Formación y aprendizaje.

Para la contratación de trabajadores en formación y aprendizaje, se tendrá que cumplir necesariamente las siguientes condiciones:

- a) El Contrato para la Formación y aprendizaje tendrá una duración conforme con la legislación vigente.
- b) La edad mínima y máxima de ingreso para el Contrato para la Formación será la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes (Art. 11.2.a del ET).

Artículo 11º. Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Art. 12 del ET y por las siguientes reglas específicas:

- 1º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas.
- 2º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:
 - a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

Artículo 12º. Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

- a) Quince días para el personal no cualificado.
- b) Dos meses para oficiales, técnicos y administrativos.
- c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Artículo 13º. Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La empresadotará a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 14º. Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Oficial de 3ª, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la empresa serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador con contrato temporal de más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Artículo 15º. Trabajos de superior e inferior nivel.

1) El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que corresponda a su nivel profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16º. Prendas de trabajo.

La empresa dotará al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno,

entregando en primavera el correspondiente a verano y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Asimismo se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

Artículo 17º. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborales al año y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos.

En el caso de que durante el período de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación

automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.”

Artículo 18º. Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19º.- Vacaciones.

Duración. Se establece que el período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

En cuanto a la coincidencia de periodo de vacaciones con incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el Art.38 del ET.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber

disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Período de disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes: al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Retribución de las vacaciones. La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 20º. Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada laboral anual establecida.

Artículo 21º. Licencias.

21º.1º/ Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, la empresa concederá a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los

motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3.A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

21º.2º/ No retribuidas.

a) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador.

Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la

misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 22º. Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado, su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de tres años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla total.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo concurrente con la actividad de la empresa.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad, etc..., no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con diez días de antelación.

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

Artículo 23º. Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24º. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

La empresa concederá el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Desde el 1 de enero de 2017, los representantes de los trabajadores disfrutarán del permiso sindical para el ejercicio de sus funciones ajustado a lo previsto en el Art.68 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité de empresa, o en su caso delegados de personal, podrán acumular con carácter semestral, solicitándolo con una antelación de al menos cinco días, debiendo estar debidamente justificadas, las horas de los representantes pertenecientes a la misma afiliación sindical, en uno o varios de sus integrantes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 25º. Reuniones e información sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 26º. Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 27º. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 28º. Delegados sindicales.

Igualmente, siempre que la empresa cuente con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29º. Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 30º. Salario base.

Los importes para cada una de los puestos de trabajo y conforme los grupos profesionales son los que figuran en las tablas de salarios adjuntas al presente convenio como **ANEXO -I-, -II- y -III-**.

Artículo 31º. Complementos salariales.

Complemento Personal:

1º.) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2º.) Con valor 1 de enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, consolidaron con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en las tablas de salarios que figuran en los Anexos.

Complemento de Vinculación:

Este complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

C. Vinculación 1. Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en las empresas devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva

prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

C. Vinculación 2. El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Las cuantías de estos complementos se especifican en los Anexos.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base más el complemento de compensación.

Artículo 32º. Complemento puesto de trabajo.

Complemento de nocturnidad.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 30%. La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

Año 2015 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15 / 1.760 horas.

Año 2016 y 2017 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15,5 / 1.760 horas.

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 33º. Pagas extraordinarias.

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en Navidad, por importe cada una de ellas igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

2) Una tercera paga extraordinaria que se percibirá de la siguiente forma e importes:

Mes de marzo: importe equivalente al 50% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan.

Mes de septiembre: importe equivalente al 100% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. Su pago se realizará entre los días 18 y 21 de ese mes.

3) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

El 50% de la paga extraordinaria de septiembre para el año 2015, se abonará exclusivamente al personal con relación laboral vigente desde la firma del convenio y sus tablas definitivas, y en proporción al tiempo trabajado.

4) Los trabajadores del nivel de Ayudante, del Grupo profesional de Producción y Mantenimiento, percibirán todas las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades.

Artículo 34º. Ayudas sociales.

34º.1º/Ayuda escolar.

Se percibirá en la cuantía de 112,34 € por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Los trabajadores también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación.
- b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.
- c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.
- d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

34º.2º/Ayuda especial.

Se establece como ayuda especial la cantidad de 112,34 € mensuales por hijo minusválido.

Artículo 35º. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria del 30%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con las siguientes fórmulas:

Año 2015 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15 / 1.760 horas.

Año 2016 y 2017 = (Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación) × 15,5 / 1.760 horas.

Artículo 36º. Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los dos primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

Artículo 37º. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 30.179,25 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales.

Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 1.620 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este Artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades anteriores.

Artículo 38º. Derechos formativos.

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Serán de aplicación cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo.

Artículo 39º. Cobertura de bajas definitivas.

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán con idénticos criterios a los reflejados en el Artículo 14, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en Artículo 10 de este Convenio.

Artículo 40º. Tablas salariales.

Se acuerdan como parte integrante e inseparable del presente convenio los Anexos -I-, -II- y -III- que contienen las tablas salariales vigentes para los años 2015, 2016 y 2017 respectivamente.

Artículo 41º. Empleo fijo.

1º) La empresa se compromete a mantener la proporción del 70% de la plantilla con contratos indefinidos, en cómputo de jornadas completas de la

media de plantilla de los cinco años anteriores, dividido entre el número de días laborables de cada año.

2º) De acuerdo con lo establecido en el Art. 85 del ET, si se producen las causas previstas en los Artículos 47,51 y 52 c) del ET, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

3º) Todos los trabajadores que accedan a contratación de carácter indefinido, lo harán como mínimo con el nivel de Oficial de 3ª.

Artículo 42º. Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa podrá emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en la plantilla serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

-El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.

-El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

Artículo 43º.- Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 44º.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes **principios**:

-Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

-Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

-Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

-Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que conforme a estos principios las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes **medidas**:

Medidas referentes al acceso al empleo:

-En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

-Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

-No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

-La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

-El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador.

Planes de Igualdad.

-Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando en la empresa por el número de trabajadores vinieran obligados a ello o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

.-Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

Artículo 45º.- Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de **grupos** y **niveles** profesionales:

Grupo Profesional Administración.

GRUPO ADMINISTRACIÓN
TECNICO JEFE
TECNICO
TECNICO AYUDANTE
PRACTICANTE
ENCARGADO GENERAL
JEFE DE VENTAS
VIAJANTE
JEFE ADMINISTRATIVO
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
TELEFONISTA

Grupo Profesional Producción y Mantenimiento.

GRUPO PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO
ASPIRANTE 16-17 AÑOS
REPARTIDOR
ALMACENERO
PORTERO
GUARDA
LIMPIADORA
ENCARGADO DE SECCION
OFICIAL 1º PRODUCCION
OFICIAL 2º PRODUCCION
OFICIAL 3º PRODUCCION
AYUDANTE
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS
APRENDIZ 16-17 AÑOS
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS

De acuerdo con las características de la empresa, los puestos de trabajo que integran las distintas secciones de producción y mantenimiento están asignados al Grupo Profesional de Producción y Mantenimiento, con la siguiente asignación de Nivel:



CÓDIGO	NIVEL		CÓDIGO	NIVEL
1031	OF. 1ª		3111	OF. 1ª
1034	AYUDANTE		3112	OF. 2ª
1211	OF. 1ª		3113	OF. 1ª
1214	AYUDANTE		3114	AYUDANTE
1215	OF. 1ª		5011	OF. 1ª
1216	OF. 1ª		5012	OF. 1ª
1443	OF. 1ª		5013	OF. 1ª
1218	OF. 2ª		5014	OF. 2ª
1217	AYUDANTE		5015	AYUDANTE
1301	OF. 1ª		5016	OF. 1ª
1302	OF. 1ª		5017	OF. 1ª
1304	OF. 1ª		5018	OF. 1ª
1305	OF. 1ª		5019	OF. 1ª
2011	OF. 1ª		5020	AYUDANTE
2018	OF. 1ª		5022	OF. 1ª
2013	OF. 1ª		5024	OF. 1ª
2014	OF. 2ª		8011	OF. 1ª
2016	OF. 1ª		8014	OF. 1ª
2017	AYUDANTE		8013	OF. 3ª
2111	OF. 1ª		7011	OF. 1ª
2112	OF. 2ª		7012	OF. 2ª
2113	OF. 1ª		7014	AYUDANTE
2114	OF. 2ª		7013	AYUDANTE
2115	OF. 1ª		2211	OF. 1ª
2116	AYUDANTE		2212	OF. 1ª
2118	OF. 1ª		2214	AYUDANTE
6011	OF. 1ª		9220	OF. 1ª
6100	OF. 1ª		9210	AYUDANTE
4011	OF. 1ª		9011	OF. 1ª
4012	OF. 2ª		9012	OF. 1ª
4013	AYUDANTE		9013	OF. 1ª
4014	OF. 2ª		9014	OF. 1ª
4015	AYUDANTE		9016	OF. 1ª
3011	OF. 1ª		9017	OF. 1ª
3013	OF. 1ª		9018	AYUDANTE
3014	OF. 1ª			
3015	AYUDANTE			

La correspondencia de los códigos con sus respectivos puestos de trabajo se detalla en documento **aparte**, firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 46º.- Contrataciones a través de ETT.

Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

4º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Artículo 47º.- Procedimiento de solución de conflictos laborales.

Ratificación del ASECMUR. Se ratifica el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 135 de 15/06/2005).

Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

Artículo 48º.- Procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, y conforme los tramites, límites y procedimiento previsto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo:

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

En caso de discrepancias surgidas por la inaplicación de condiciones de trabajo, las partes deberán someterse antes de la eficacia de la inaplicación a un intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales competente.

Artículo 49º.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores asu servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Principios de la acción preventiva El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los

trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores)

Artículo 50º.- El comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto. Las competencias del comité de salud laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Las facultades del comité de salud laboral son:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedimientos de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

**TABLAS SALARIALES****ANEXO -I-****AÑO 2015**

NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.556,65 €	77,83 €	1.556,65 €	78,73 €	81,77 €
TECNICO	1.398,09 €	69,90 €	1.398,09 €	70,71 €	73,44 €
TECNICO AYUDANTE	1.341,16 €	67,06 €	1.341,16 €	67,83 €	70,45 €
PRACTICANTE	1.206,50 €	60,32 €	1.206,50 €	61,02 €	63,38 €
ENCARGADO GENERAL	1.387,20 €	69,36 €	1.387,20 €	70,00 €	72,86 €
JEFE DE VENTAS	1.429,49 €	71,47 €	1.429,49 €	72,30 €	75,09 €
VIAJANTE	1.296,51 €	64,83 €	1.296,51 €	65,58 €	68,10 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.462,03 €	73,10 €	1.462,03 €	73,95 €	76,80 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.328,74 €	66,44 €	1.328,74 €	67,21 €	69,80 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
TELEFONISTA	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
REPARTIDOR	1.197,24 €	59,86 €	1.197,24 €	60,55 €	62,89 €
ALMACENERO	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
PORTERO	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
GUARDA	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
LIMPIADORA	1.187,23 €	59,36 €	1.187,23 €	60,05 €	62,36 €
ENCARGADO DE SECCION	1.338,11 €	66,91 €	1.338,11 €	67,68 €	70,29 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.306,26 €	65,31 €	1.306,26 €	66,06 €	68,62 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.227,78 €	61,39 €	1.227,78 €	62,09 €	64,49 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.197,23 €	59,86 €	1.197,23 €	60,55 €	62,89 €
AYUDANTE (*): Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.281,25 €				
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	825,54 €	41,28 €	825,54 €	41,75 €	43,36 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.162,16 €	58,11 €	1.162,16 €	58,77 €	61,05 €

ANEXO II**AÑO 2016. Incremento del 0,4% sobre la tabla de 2015.**



NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.562,88 €	78,14 €	1.562,88 €	79,05 €	82,10 €
TECNICO	1.403,68 €	70,18 €	1.403,68 €	70,99 €	73,73 €
TECNICO AYUDANTE	1.346,53 €	67,33 €	1.346,53 €	68,10 €	70,73 €
PRACTICANTE	1.211,32 €	60,57 €	1.211,32 €	61,26 €	63,63 €
ENCARGADO GENERAL	1.392,75 €	69,64 €	1.392,75 €	70,28 €	73,15 €
JEFE DE VENTAS	1.435,21 €	71,76 €	1.435,21 €	72,59 €	75,39 €
VIAJANTE	1.301,70 €	65,08 €	1.301,70 €	65,84 €	68,38 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.467,87 €	73,39 €	1.467,87 €	74,24 €	77,11 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.334,05 €	66,70 €	1.334,05 €	67,48 €	70,08 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
TELEFONISTA	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
REPARTIDOR	1.202,03 €	60,10 €	1.202,03 €	60,80 €	63,14 €
ALMACENERO	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
PORTERO	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
GUARDA	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
LIMPIADORA	1.191,98 €	59,60 €	1.191,98 €	60,29 €	62,61 €
ENCARGADO DE SECCION	1.343,46 €	67,17 €	1.343,46 €	67,95 €	70,57 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.311,49 €	65,57 €	1.311,49 €	66,33 €	68,89 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.232,69 €	61,63 €	1.232,69 €	62,34 €	64,75 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.202,02 €	60,10 €	1.202,02 €	60,80 €	63,14 €
AYUDANTE: Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.286,38 €				
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	828,84 €	41,44 €	828,84 €	41,92 €	43,54 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.166,81 €	58,34 €	1.166,81 €	59,01 €	61,29 €

**ANEXO -III-****AÑO 2017. Incremento del 0,4 % sobre la tabla de 2016.**

NIVEL	Salario Base	C.Vinculación 2	P. Extras (100%)	Compensación	C.Vinculación 1
TECNICO JEFE	1.569,13 €	78,46 €	1.569,13 €	79,37 €	82,42 €
TECNICO	1.409,30 €	70,46 €	1.409,30 €	71,28 €	74,03 €
TECNICO AYUDANTE	1.351,92 €	67,60 €	1.351,92 €	68,37 €	71,01 €
PRACTICANTE	1.216,17 €	60,81 €	1.216,17 €	61,51 €	63,88 €
ENCARGADO GENERAL	1.398,32 €	69,92 €	1.398,32 €	70,56 €	73,44 €
JEFE DE VENTAS	1.440,95 €	72,05 €	1.440,95 €	72,88 €	75,69 €
VIAJANTE	1.306,90 €	65,35 €	1.306,90 €	66,11 €	68,65 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.473,75 €	73,69 €	1.473,75 €	74,54 €	77,41 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.339,39 €	66,97 €	1.339,39 €	67,75 €	70,36 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
TELEFONISTA	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
REPARTIDOR	1.206,84 €	60,34 €	1.206,84 €	61,04 €	63,39 €
ALMACENERO	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
PORTERO	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
GUARDA	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
LIMPIADORA	1.196,75 €	59,84 €	1.196,75 €	60,53 €	62,86 €
ENCARGADO DE SECCION	1.348,83 €	67,44 €	1.348,83 €	68,22 €	70,85 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.316,73 €	65,84 €	1.316,73 €	66,59 €	69,17 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.237,63 €	61,88 €	1.237,63 €	62,59 €	65,01 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.206,83 €	60,34 €	1.206,83 €	61,04 €	63,39 €
AYUDANTE: Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinaria del art. 33.4	1.291,52 €	- €	- €	- €	- €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	832,16 €	41,61 €	832,16 €	42,09 €	43,71 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	1.171,47 €	58,57 €	1.171,47 €	59,24 €	61,54 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10532 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación Confeitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes (antes Confeitería, Pastelería y Repostería (Obrad. y Desp)).

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 30/01/0027/2015; denominado Confeitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes (Antes Confeitería, Pastelería y Repostería (Obrad. Y Desp)); código de convenio nº 30000305011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 9/2/2015, 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, 6 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de Trabajo para Confeitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de la Región de Murcia, para los años 2015, 2016 y 2017

Índice

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación (Territorial y funcional)

Artículo 2 Ámbito temporal (vigencia y duración)

Artículo 3 Denuncia y prorroga

Artículo 4 Derecho Supletorio

Artículo 5 Compensación y absorción

Artículo 6 Condiciones más beneficiosas

Capítulo II Empleo y contratación

Artículo 7 Clasificación de los trabajadores según su permanencia y



- Contratación
 - 1.1 Personal de Plantilla
 - 1.2 Personal Eventual
- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción
- Contrato para la Formación
- Contrato en Prácticas
- Contrato de Interinidad
- Artículo 8 Extinción de los contratos de duración determinada
- Artículo 9 Periodo de prueba
- Artículo 10 Forma del contrato y copia básica
- Artículo 11 Estabilidad en el empleo
- Artículo 12 Empresas de trabajo temporal
- Capítulo III Organización del trabajo
- Artículo 13 Grupos profesionales (Clasificación Profesional)
- Artículo 14 Movilidad funcional
- Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos
- Artículo 15 Jornada de trabajo y descansos
- Artículo 16 Trabajo en festivos
- Artículo 17 Vacaciones
- Artículo 18 Horas extraordinarias
- Artículo 19 Calendario laboral
- Capítulo V Interrupciones no periódicas de la prestación laboral
- Artículo 20 Licencias (Permisos retribuidos)
- Capítulo VI Suspensión del contrato de trabajo
- Artículo 21 Excedencias
- Capítulo VII Salarios
- Artículo 22 Política salarial, retribuciones e Incremento, Salarial.
- Artículo 23 Conceptos y complementos salariales
- Salario base
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias
- Plus convenio
- Plus de nocturnidad
- Complemento de puesto de trabajo
- Complemento de cantidad o calidad
- Suplidos
- Dietas y gastos de locomoción
- Capítulo VIII Promoción y formación profesional
- Artículo 24 Promoción profesional (ascensos)
- Artículo 25 La formación profesional en la empresa
- Capítulo IX Derechos colectivos
- Artículo 26 Comité de empresa y delegados de personal

- Artículo 27 Derechos sindicales
- Capítulo X Beneficios sociales
- Artículo 28 Complemento por incapacidad temporal
- Artículo 29 Indemnización por muerte o invalidez
- Artículo 30 Ayuda por jubilación
- Artículo 31 Ayuda escolar
- Artículo 32 Premio a la constancia
- Capítulo XI Seguridad y salud laboral
- Artículo 33 Prendas de trabajo
- Artículo 34 Reconocimiento médico
- Artículo 35 Carné de manipulador de alimentos
- Artículo 36 Política preventiva
- Artículo 37 Principios de la acción preventiva
- Artículo 38 Planificación de la prevención
- Artículo 39 Otras obligaciones del empresario
- 1. En materia de equipos de trabajo
- 2. De proporcionar los equipos de protección individuales
- 3. Información a los trabajadores
- 4. Formación a los trabajadores
- 5. Adopción de medidas de emergencia
- 6. Vigilancia de la salud de los trabajadores
- 7. Obligaciones documentales
- 8. Respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT'S
- 9. Consulta con los trabajadores
- Artículo 40 Derechos de los trabajadores
- Artículo 41 Obligaciones de los trabajadores
- Artículo 42 Órganos de representación en materia de prevención
- Los delegados de prevención
- 1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Capítulo XII Régimen disciplinario
- Artículo 43 Faltas y sanciones
- Capítulo XIII.- Igualdad de oportunidades.
- Artículo 44 Comisión de Igualdad de oportunidades
- Capítulo XIV Interpretación del convenio y resolución de conflictos
- Artículo 45 Comisión paritaria
- Artículo 46 Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos
- Disposición adicional
- Anexo I Tablas Salariales Definitivas (01/01/2015 al 31/12/2017) y
Tablas Salariales de Antigüedad Consolidada
- Capítulo I.- Disposiciones generales

DETERMINACION DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios) y CCOO (federación Agroalimentaria), y en representación de las empresas del sector la Asociación Regional de Empresarios de Pastelería (AREPA) de la Región de Murcia, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

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 las actividades de fabricación de dulces, repostería industrial, obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería, bollería, masas fritas, masas fermentadas, turrone y actividades complementarias, así como a las dependencias mercantiles, servicios auxiliares, y complementarios de éstos.

Artículo 2.- Ámbito temporal (vigencia y duración).

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el uno de Enero del 2.015.

La duración será de tres años, es decir, desde el uno de Enero de 2.015 hasta el 31/12/2017.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

El presente convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado su articulado 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 Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Masas fermentadas, Repostería y Platos Combinados aprobado por resolución de 13/2/96 de la Dirección General de Trabajo, y publicada en el BOE de 11/3/ 96.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

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

A los salarios consolidados no les será de aplicación la compensación y adsorción.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.)

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas, por lo que los pactos,cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto 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, tal y como se indica en el primer párrafo del artículo 5.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 7.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia y contratación.

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

1.1. Personal de plantilla:

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

1.2. 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.

En cuanto a la contratación del personal Eventual mediante el 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 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Lduración máxima de estos contratos será de 9 meses dentro de un período de 12.

Contrato 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 hasta 3 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado 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 contratado para la formación será, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

N.º Trabajadores	N.º de contratos para la Formación
Hasta 5.....	1
Hasta 10.....	2
Hasta 25.....	3
Hasta 40.....	4
Hasta 50.....	5
Hasta 100.....	8
Hasta 250.....	10 o 8%

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 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:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.
- c) 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.
- d) El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes.
- e) La retribución del trabajador será, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de Interinidad

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

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido/a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a dos meses.

Artículo 8.- Extinción de los contratos de duración determinada.

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de este, tendrá derecho a percibir una indemnización económica en la cuantía que legalmente sea fijada en cada momento en la Legislación Laboral vigente, por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año. (Para determinar el importe por día, se tendrá en cuenta la base reguladora diaria del trabajador)

Artículo 9.- Periodo de prueba.

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

- 1 - Titulados - 6 meses
- 2 - Técnico no titulado - 3 meses
- 3 - Administrativos - 2 meses
- 4 - Mercantiles - 2 meses
- 5 - Obreros - 1 mes
- 6 - Subalternos - 1 mes

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

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

Artículo 10.- 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 entregara 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 11.- Estabilidad en el empleo.

Conversión automática en contrato indefinido de los contratos de duración determinada (excepto los contratos formativos -de formación y en prácticas- y contrato de interinidad, que no contabilizarían a estos efectos) realizados en el supuesto siguiente:

Cuando un trabajador/a haya prestado servicios más de 2 veces en la misma empresa, es decir, con más de 2 contratos durante 12 meses en un período de 18 meses. El período de referencia (de 18 meses), empezará a computar a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12.- Empresas de trabajo temporal.

La contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal, en cualquiera de sus modalidades, no podrá superar el 25% de la plantilla. Esto será de aplicación para las empresas de más de 30 trabajadores.

Dada la singularidad de este artículo, no afectará a los contratos vigentes a la fecha de publicación del presente Convenio, que seguirán en sus propios términos hasta su conclusión.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 13.- Grupos profesionales (clasificación profesional).

Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos y Especialidades profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

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:

I. TÉCNICOS

II. ADMINISTRATIVOS

III. MERCANTILES

IV. OBREROS

V. SUBALTERNOS

GRUPO I. 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 II. ADMINISTRATIVOS

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

GRUPO III. MERCANTILES

Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la Empresa y el desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al por mayor como al detalle por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

GRUPO IV. OBREROS

Incluye a este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

GRUPO V. SUBALTERNOS

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente, absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los citados Grupos Profesionales se comprenderán las siguientes

Especialidades Profesionales:

GRUPO I. TÉCNICOS

- De Grado Superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.
- De Grado Medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.
- Técnico No Titulado: Encargado General, Maestro Obrero o Jefe de Fabricación y de Taller y Auxiliar de laboratorio.
- Oficinas Técnicas de Organización: Jefes de 1.ª y 2.ª, Técnicos de organización de 1.ª y 2.ª, Auxiliares de organización y Aspirantes.
- Técnicos de Proceso de Datos: Jefe de Proceso de Datos, Analista, Jefe de Explotación, Programador de ordenador, Programador de Máquinas Auxiliares y Operador de ordenador.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

- Jefe de Administración de 1.ª, Jefe de Administración de 2.ª, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar, Aspirante y Telefonista.

GRUPO III. MERCANTILES

- Jefe de ventas, Inspector de ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad, Encargado de establecimiento, Vendedor, Viajante, Corredor de plaza, Dependiente, Ayudante, Aprendiz, y Vendedor con auto-venta, Mozo Almacén.

GRUPO IV. OBREROS

1.º Personal OBRADOR

- Hornero, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª, Ayudante y aprendices.

2.º Personal de ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO

- Encargado de Sección, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Ayudante, Aprendiz demás de 18 años, Aprendiz de 16/ 17 años.

3.º Personal de OFICIOS AUXILIARES

- Encargado de Sección, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª, Ayudante, Aprendiz de más de 18 años, Aprendiz de 16/17 años.

GRUPO V. SUBALTERNOS

- Mozo de Almacén, Conserje, Cobrador, Basculero-pesador, Guarda Jurado, Guardia vigilante, Ordenanza y Portero o Conserje.

Definición de Especialidades Profesionales

GRUPO I. TÉCNICOS

Técnico titulado de Grado Superior

Es quién en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

De Grado Medio

Es quién en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

No Titulados

- Encargado General

Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

- Maestro de Fabricación

Es quién, procediendo de especialidades inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer, interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

En los obradores de confitería con más de tres oficiales, será obligatoria la existencia de Maestro o Encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

- Jefe de Taller

Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

- Auxiliar de Laboratorio

Es quien, bajo la supervisión de su superior, 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.

Oficinas Técnicas de Organización

Los Técnicos que integran este grupo, se dividen de la forma siguiente:

- Jefe de Primera

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de Organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el reglamento interior de la empresa.

Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará la categoría de Técnico con Título Superior.

- Jefe de Segunda

Trabjará normalmente a las órdenes del Jefe de Primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de Primera. Será asimilado a esta categoría el Técnico con título no superior.

- Técnico de Organización de Primera

Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativo a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos, establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos, o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y coquización consiguiente, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Se asimila a esta categoría a Técnico No Titulado.

- Técnico de Organización de Segunda

Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media y coquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de Primera Administrativo.

- Auxiliar de Organización

Es el operario mayor de 18 años que, a las órdenes de un Técnico de Organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrages sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos, (labora esencialmente de transcripción de información), cálculo de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio, tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de Segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de Segunda Administrativo.

- Aspirantes

Es el menor de 18 años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de Organización. Quedan asimilados a Aspirantes Administrativos.

Técnicos de Proceso de Datos

- Jefe de Proceso de Datos

Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Así mismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

- Analista

Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtenerla solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiera a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismo, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de

ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

- Jefe de Explotación

Es quien tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

- Programador de Ordenador

Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

- Programador de máquinas auxiliares

Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

- Operador de Ordenador

Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

GRUPO II. ADMINISTRATIVOS

- Jefe de Administración de Primera

Es el empleado/a que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

- Jefe de Administración de Segunda

Es el empleado/a que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo. Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros. Cuando se le ordene o lo estime necesario, controlará la labor de los agentes a su cargo.

- Oficial Administrativo de Primera

Es el empleado/a con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe, y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

- Oficial Administrativo de Segunda

Es el empleado/a con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiera, que efectúa operaciones auxiliares de

contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

- Auxiliar Administrativo/a

El empleado/a mayor de 18 años 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 aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

- Aspirante Administrativo

Es quien, con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabajo al tiempo que se instruye en funciones peculiares de la oficina administrativa.

GRUPO III. MERCANTILES

- Jefe de Ventas

Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y de unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

- Inspector de Ventas

Es quien tiene por funciones primordiales, programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas.

- Promotor de propaganda y/o publicidad

Es quien a las órdenes del Jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

- Vendedor con Auto-venta

Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

- Viajante

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

- Corredor de Plaza

Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

- Dependiente/a

Es el empleado/a, encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso que se destine, novedades, etc.), deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

- Aprendiz

Es el trabajador/a mayor de 16 años, ligado con la empresa mediante contrato especial de formación por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del dependiente mercantil.

GRUPO IV. OBREROS

Personal de Producción

- Encargado de Sección

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas 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, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- Oficial de Segunda

Integrarán esta especialidad, quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

- Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta especialidad.

- Aprendiz

Es el trabajador/a mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de formación por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado.

- Encargado de Sección

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

- Oficial de Segunda

Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

- Ayudante

Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta especialidad.

- Aprendiz

Es el trabajador/a mayor de 16 años ligado con la empresa mediante contrato especial de formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Personal de Oficios Auxiliares (Varios)

- Encargado de Sección

Es quién, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

- Oficial de Primera

Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

- Oficial de Segunda

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

- Aprendiz

Es el trabajador/a mayor de 16 años, ligado con la empresa mediante contrato especial de formación, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Peonaje

- Peón

Es el trabajador/a mayor de 18 años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

- Personal de Limpieza

Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

GRUPO V. SUBALTERNOS

- Almacenero

Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibirlas mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

- Conserje

Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

- Cobrador

Es el trabajador/a mayor de edad, que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones y otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

- Basculero-Pesador/a

Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes, las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

- Guardia Jurado

Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

- Guardia-Vigilante

Es quien, con las mismas obligaciones que el guardia jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquel estén conferidas.

- Ordenanza

Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos, puedan encomendársele.

- Portero

Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

- Aparcado de coches

Facilitará el acceso de los clientes a los locales comerciales, aparcará los vehículos de los mismos y cuidará de su vigilancia.

- Mozo de Almacén

Es el trabajador/a mayor de 18 años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje, y traslado de las mercancías.

Artículo 14.- 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 trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 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 15.- Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral ordinaria, tanto continuada como partida, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo será de 1776 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de más de 5 horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios para bocadillo que se considerarán como de trabajo efectivo y por tanto retribuido.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en la que se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente; ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad. En este sentido, la distribución horaria de la jornada pactada en este Convenio se desarrollará en cada empresa tomando como base, el siguiente criterio:

a) En las empresas de más de 50 trabajadores, previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos, con los propios trabajadores.

b) En las empresas de menos de 50 trabajadores se seguirá el mismo criterio, y a falta de acuerdo, según criterio de la Empresa.

En ambos casos (a y b) se podrán establecer períodos de tiempo, durante los cuales, la jornada ordinaria de trabajo alcanzará hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, a compensar en otros períodos del año.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada laboral, así como los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

Artículo 16.- Trabajo en festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del Domingo, será inamovible con excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre empresa y el trabajador/a. En caso de desacuerdo, se disfrutará dentro de los 7 días inmediatamente posteriores.

Las 14 fiestas anuales legalmente establecidas, se compensarán cada una de ellas con un día laborable, a disfrutar según acuerdo entre Empresa y trabajador/a. En caso de desacuerdo, se disfrutará dentro de los 15 días inmediatamente posteriores.

Lo contenido en los dos párrafos anteriores, será entendido sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

En las Pastelerías Industriales, los trabajadores que habitualmente trabajen en domingo y festivos, disfrutarán el descanso semanal los sábados y las vísperas de festivos, y percibirán además del salario diario, un complemento por la jornada de cada domingo o festivo trabajado de 23,33 euros para el año 2008, que se hará constar en el recibo de salarios, como plus de festivo.

Este plus se verá incrementado durante la vigencia del convenio en las mismas cantidades que lo estipulado en el art. 22 del convenio.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todo trabajador sujeto a este convenio disfrutara de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. Por tal concepto, percibirán 31 días de Salario base, Plus personal de antigüedad, quien lo tuviere y Plus Convenio.

El disfrute de las vacaciones será fijado entre Empresa y el trabajador y se realizará preferentemente en las siguientes fechas:

- Entre el 20 de junio y 20 de septiembre.
- Durante la primera y última semana del año
- Durante la Semana Santa.

El cuadrante o lista de vacaciones será publicado en el tablón de anuncios, como máximo a finales del mes de Abril.

El disfrute de las vacaciones será correlativo, de manera que se procurará que el trabajador/a vaya rotando de período cada año.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Los matrimonios y parejas de hecho, cuyos cónyuges trabajen en la empresa, disfrutarán del mismo período vacacional, dentro de lo posible.

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 pudieran trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales 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.

Las empresas abonarán al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, en la cuantía que se indica en el Anexo I (Tabla de Salarios), para el primer año de vigencia del Convenio (01/01/2015 a 31/12/2015).

Los importes indicados de los precios de las horas extra, serán motivo de incremento salarial para el segundo año de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 22.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 1x1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a una hora de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizará en días laborables por periodos completos y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de este Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

Artículo 19.- Calendario laboral.

Cada año se confeccionará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible.

Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada, deberá comunicarla la Empresa a la Representación de los Trabajadores, con una antelación mínima de 30 días.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 20.- Licencias (Permisos retribuidos).

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si es en segundas o restantes nupcias será de 20 días naturales.

b) Tres días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica o enfermedad grave 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 cinco días laborales. Se considera desplazamiento si el viaje a cubrir se realiza fuera de la localidad del trabajador y en más de 20 kilómetros. De ser el desplazamiento superior a 200 kilómetros, se ampliará en dos días más.

En caso de nacimiento, enfermedad grave u hospitalización, los 3 días de licencias que se contemplan en los párrafos anteriores podrán no ser consecutivos y serán elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, previa comunicación y acreditación a la empresa.

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.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) 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 esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 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.

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos períodos.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una media hora con la misma finalidad, hasta tanto el/lactante alcance la edad de 9 meses. La trabajadora o trabajador podrá optar por acumular estas horas en 12 jornadas completas. Dicha acumulación será a continuación de la baja maternal o paternal.

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

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.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

Se entenderá también como afinidad, las parejas de hecho documentadas.

La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora o trabajador deberá de preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

h) Los trabajadores podrán disfrutar de 2 días laborables retribuidos para asuntos propios, siempre que lo comunique a la empresa con una antelación mínima de 7 días, no coincidiendo con fechas de mayor carga de trabajo.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo 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 trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 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.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 22.- Política salarial, retribuciones e incremento salarial.

Se considerara salario la totalidad de las percepciones económicas salariales de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El personal afectado por este convenio percibirá el salario reflejado en la tabla anexa al mismo, de acuerdo con su categoría profesional.

El incremento salarial a aplicar lo será sobre los salarios definitivos, que se obtienen de incrementar un 2.8% del 2.011 y un 3.4% del año 2.012

Los incrementos pactados para el año 2015 serán del 1.5%, aplicables a partir del día 1 de Enero de 2015, sobre salarios definitivos del 2.012

Los incrementos pactados para el año 2016 serán del 1.5%, aplicables a partir del día 1 de Enero de 2016, sobre salarios definitivos del 2.015

Los incrementos pactados para el año 2017 serán del 1.5%, aplicables a partir del día 1 de Enero de 2017, sobre salarios definitivos del 2.016

Los salarios del 2.012 entran a tener vigencia a fecha 1 de Enero de 2.015

Artículo 23.- Conceptos y complementos salariales.

Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Complemento Personal de Antigüedad

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio, los trabajadores incluidos en el mismo, pasarán a tener la consideración de «complemento personal de antigüedad», no siendo absorbible ni compensable.

Dicho complemento personal, tendrá en los años de vigencia de este convenio el mismo incremento porcentual que sufra la tabla salarial.

Pagas Extraordinarias

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base, Complemento personal que sustituye el concepto de antigüedad y Plus Convenio.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán: La de Navidad, antes del día 24 de diciembre; la de junio (verano), dentro de la segunda quincena del citado mes de junio, y la de beneficios, antes del día 22 de marzo. Esta última, la de beneficios, se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual cuando exista acuerdo expreso en tal sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los afectados.

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

Plus Convenio

Se establece un plus convenio que queda reflejado en la tabla salarial anexa, el citado plus se devengará por día natural y cotizará a la seguridad social.

Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario, correspondiente a su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:

- a) Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de 4 horas, se percibirá dicho complemento, solamente sobre las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, el complemento se percibirá por el total de la jornada.

Complemento de puesto de trabajo

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el salario base.

Este complemento se reducirá a su mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -10º C o en locales a temperaturas superiores a 40º C.

Y por trabajos insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados, que eliminen el indicado carácter.

Complemento de cantidad o calidad

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25% como mínimo sobre su salario base.

Dietas y Gastos de locomoción

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. Si el trabajador para el citado desplazamiento utilizara vehículo particular, se le abonará por la parte de la empresa la cantidad de 0,20 euros, por kilómetro recorrido.

En cuanto a las dietas, se establecen con el fin de compensar al trabajador desplazado fuera de su domicilio y se abonarán en función de su consumo, las siguientes cantidades:

Suplidos

Se establece un plus de beneficios asistenciales y suplidos, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa. Dicho plus se abonará por día efectivo de trabajo, para reembolsar al trabajador de los gastos de desplazamiento al trabajo.

Este complemento extrasalarial tendrá vigor hasta el 31 de diciembre de 2001. A partir del día 01 de Enero de 2002, las cantidades que se venían percibiendo por este concepto, pasarán a formar parte del salario base indicada en las tablas salariales anexas.

Capítulo VIII

DIETAS	2015	2016	2017
ALMUERZO	13,70 €	13,91 €	14,12 €
CENA	12,82 €	13,02 €	13,21 €
PERNOCTACION	24,80 €	25,17 €	25,55 €

Promoción y formación profesional

Artículo 24.- Promoción Profesional (ascensos).

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa, se producirán 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.

La promoción o ascensos del personal directivo, se efectuara por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico, se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por esta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada categoría, por el personal de las especialidades 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 tabloneros 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:

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

b) Especialidad del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto

d) Formación y Experiencia mínimas requeridas.

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

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento al os que deberán ser dirigidas.

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

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la especialidad. En la fijación de este período serán los propios para los periodos de prueba consignados en el artículo 10 del presente Convenio.

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

j) 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 especialidad.

k) El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas) Los componentes del tribunal calificador puntuarán a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computarlos puntos adjudicativos. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

m) Los puestos de Portero y Vigilante se proveerán entre el personal de la Empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal por dichas causas.

Artículo 25.- La formación profesional en la empresa.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo IX

Derechos colectivos

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

Artículo 26.- Comité de empresa y delegados de personal.

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

Los miembros de comité de empresa y/o delegados de personal 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 7 días al final del mes. Sólo se podrán ceder aquellas horas que el cedente esté en disposición legal de utilizar.

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.

- 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:

1. 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.

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

3. Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajos se consideraran a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la empresa solicitadas por esta, no computaran como utilización a efectos de la suma total del crédito horario.

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

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

2. 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 esta.

3. Planes de formación profesional y continua de la empresa.

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

5. 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:

1. La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
2. La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.
3. La evolución probable del empleo en la empresa.
4. 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.
5. Las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas.
6. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
7. Los índices de siniestralidad y sus causas.
8. 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:

1. Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
2. Los boletines de cotización a la seguridad social (TC/1 y TC/2).

- Recibir información escrita, que será facilitada ANUALMENTE, al menos, sobre:

1. 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 estos.

Artículo 27.- Derechos sindicales.

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

A petición razonada de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, o en su caso de la mayoría simple de los trabajadores, La Empresa podrá otorgar un tiempo de hasta 3 horas retribuidas anuales para celebrar reuniones de carácter sindical.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo acuerdan que serán válidas las elecciones sindicales que se promuevan con arreglo a la Ley, aún en el caso de empresas que cuenten con cuatro trabajadores.

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

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 28.- Complemento por incapacidad temporal.

Con independencia de la prestación económica que, con cargo a la Seguridad Social, perciba el trabajador en situación de baja por accidente de trabajo o

enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumando aquélla, alcance la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, el abono de este complemento tendrá una duración máxima de 12 meses y empezará a devengarse desde el primer día del accidente. Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, por la empresa, se abonará al trabajador un complemento del 15% del salario base de este Convenio y se pagará al 5.º día de la baja. No obstante, en caso de llegar a dicho día de baja, el complemento será abonado con efectos desde el momento en que se inició esta.

Artículo 29.- Indemnización por muerte o invalidez.

Póliza de Seguros para indemnización por muerte e invalidez. Las empresas suscribirán con carácter obligatorio una póliza de seguro con carácter anual para todos los trabajadores, con las siguientes coberturas e indemnizaciones:

La suma de 34.000 €, en caso de fallecimiento, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas igualmente de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La cantidad anteriormente expresada será la vigente para cada uno de los años 2015, 2016 Y 2017 años de vigencia del presente Convenio.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas, se abonarán al viudo/a o beneficiarios legales del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social.

El Comité de empresa y o Delegados de Personal recibirán con carácter anual copia del justificante de pago de la prima de seguro por parte de la empresa.

Este artículo entrara en vigor a los treinta días de la publicación en el BORM del presente Convenio. Entretanto seguirán en vigor las cantidades en el convenio anterior del Sector.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas al presente Convenio, causarán en caso de fallecimiento a favor de los cónyuges, descendientes o ascendentes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad de 1 mes de salario de Convenio.

Artículo 30. Ayuda por jubilación.

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Los días de vacaciones a que se tendrá derecho son los siguientes:

A los 60 años 3 meses de vacaciones.

A los 61 años 2 meses de vacaciones.

A los 62 años 1 mes y medio de vacaciones.

A los 63 años 1 mes de vacaciones.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 31.- Ayuda escolar.

La empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos, en la edad comprendida entre los 3 y 18 años (ambos inclusive), la cantidad de (ver tabla anexa) euros pagaderas en el mes de septiembre. Dicha cantidad será por hijo y año.

Si el hijo con derecho a esta ayuda, es disminuido físico, psíquico o sensorial, se abonarán (ver tabla anexa) euros más al año de las previstas con carácter general en este artículo.

Artículo 32.- Premio a la constancia.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, por una sola vez y como premio a la constancia, 15 días de salario base, más plus personal de antigüedad, y plus de convenio al cumplir quince años de servicio en la misma empresa.

Capítulo XI**Seguridad y Salud Laboral****Artículo 33.- Prendas de trabajo.**

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovando los oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

	2015	2016	2017
AYUDA ESCOLAR	120,33 €	122,14 €	123,97 €
CON MINUSVALISA	68,41 €	69,44 €	70,48 €

La empresa facilitará a sus trabajadores las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

- a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.
- b) Gorros: Dos años de duración.
- c) Pantalón: Un año de duración.
- d) Mandiles: Seis meses de duración.
- e) Paños: Seis meses de duración.
- f) Cofias: Dos años de duración.
- g) Camisetas Seis meses de duración
- h) zapatillas Un año de duración

Dichas prendas serán facilitadas durante los dos primeros meses del año.

En caso de deterioro producido a consecuencia del trabajo, se entregará otra prenda, previa devolución de la deteriorada.

Artículo 34.- 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.

Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

Artículo 35.- Carnet de manipulador de alimentos.

El personal sujeto al presente Convenio, deberá de proveerse obligatoriamente el 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 y demás disposiciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 36.- 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 las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención del Sector, 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.

Artículo 37.- Principios de la acción preventiva.

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

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

2. 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:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo física y mental y
5. 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:

1. 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:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. 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.

b) 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.

c) 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 preventiva adecuada.

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.

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

Artículo 38.- Planificación de la prevención.

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:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos
6. La asignación de tareas
7. 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, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este 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.

Artículo 39.- Otras obligaciones del empresario.

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo: Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. (Ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores: Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores: Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de Reconocimientos Médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos

2. Medidas y material de protección y prevención

3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

- La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

- La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

- Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando estas incidan en las condiciones de seguridad y salud)

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 40.- Derechos de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's

Artículo 41.- Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 42.- Órganos de representación en materia de prevención.

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación será facultad de los Representantes de los Trabajadores y caso de no existir éstos por mayoría de los trabajadores, con arreglo a una escala,

en función del número de trabajadores. (Ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.)

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- Recabar y recibir del empresario información que este haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

2. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra...

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficientes existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

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

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 43.- 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:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Faltas Graves:

Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Faltas Muy Graves:

Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y cuantías de características análogas a las enumeradas, así como las encuadrables en el artículo 54 del Estatuto de Los Trabajadores. (Despido Disciplinario.)

Sanciones:

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre 2 y 5 días, e inhabilitación por plazo inferior a 4 años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de entre 8 y 60 días, así como despido, según el artículo 54 del E.T (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 dé información por escrito al Comité de Empresa.

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.

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 cinco meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, esta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

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.

Capítulo XIII

Igualdad de oportunidades.

Artículo 44.- Comisión de Igualdad de oportunidades.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la representación empresarial y la representación de los Sindicatos, contando además con la figura de los asesores necesarios de acuerdo con lo que se decida en el seno de dicha Comisión. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio y fijará un calendario de reuniones.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Formación

Promoción

Retribuciones

Distribución del tiempo de trabajo

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Entre las competencias de la Comisión de Igualdad también estará la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Capítulo XIV

Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 45.- Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria, por cuatro representantes de cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, esto es, cuatro de la patronal y cuatro por los sindicatos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio. En todo caso, y una vez citadas las partes en tiempo y forma, se habrán de reunir en un plazo no superior a quince días desde la fecha de la convocatoria.

Las partes podrán designar libremente a los asesores que estimen oportunos, según las materias a tratar, para intervenir con voz pero sin voto en las sesiones que celebre la citada Comisión.

En cualquier caso, son funciones de la Comisión Paritaria:

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Interpretar el convenio.

Actuar en conciliaciones y arbitrajes en problemas colectivos, siempre que sea requerido para ello.

Elaborar las tablas de salarios para los años de vigencia del presente convenio colectivo en el momento establecido.

Recibir los informes preceptivos de la Comisión de Igualdad, emitiendo en su caso las valoraciones que se estimen.

Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

Artículo 46.- Acuerdo extrajudicial de conflictos colectivos de la Región de Murcia

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº 135; 15/06/2005), con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Las empresas en las que concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 del ET podrán acceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de conformidad con lo mencionado en el mencionado artículo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR -II anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

Disposiciones adicionales

Cláusula de acuerdos entre empresa y sus comités de empresa:

Para proporcionar herramientas suficientes para la adaptación empresarial a los requerimientos de la demanda y estas se adapten más fácilmente a su problemática concreta con la agilidad necesaria para enfrentar situaciones cambiantes, entendiéndose que se conseguirá de este modo, un mejor diagnóstico y resolución de las exigencias concretas de las empresas, respetando y cumpliendo con las normas laborales de obligado cumplimiento.



La empresa y sus comités de empresa podrán negociar, teniendo prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- Lo dispuesto en el artículo 84 punto 2º E.T.



TABLA DEFINITIVA DESDE 01/01/2015 HASTA 31/12/2015					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	ORA ORDINARI	HORA EXTRA
<i>PERSONAL OBRADOR</i>	1,50%	1,50%	1,50%	1776,00	30,00%
Maestro Obrador	35,79	4,73	18.437,81	10,38	13,50
Encargado/a	35,79	4,73	17.526,43	9,87	12,83
Oficial de 1.ª	31,47	3,51	15.134,30	8,52	11,08
Oficial de 2.ª	30,37	2,88	14.382,65	8,10	10,53
Ayudante	29,33	2,33	13.690,66	7,71	10,02
Peón	28,77	1,80	13.219,40	7,44	9,68
<i>PERSONAL MERCANTIL</i>					
Dependiente/a	29,18	1,89	13.440,11	7,57	9,84
Ayudante	29,18	1,89	13.440,11	7,57	9,84

CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIA, PASTELERIA, MASAS FRITAS Y TURRONES												
DE LA REGION DE MURCIA												
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA TABLA DEL AÑO 2.015												
	SALARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PERSONAL	BASE	TRIENIO										
OBRADOR												
MAESTRO OBRADOR	32,90 €	2,04 €	4,07 €	6,11 €	8,16 €	10,19 €	12,22 €	14,26 €	15,48 €	18,32 €	20,35 €	
ENCARGADO	32,90 €	2,04 €	4,07 €	6,11 €	8,16 €	10,19 €	12,22 €	14,26 €	15,48 €	18,32 €	20,35 €	
OFICIAL DE 1ª	28,91 €	1,79 €	3,59 €	5,37 €	7,15 €	8,95 €	10,74 €	12,52 €	13,61 €	16,11 €	17,85 €	
OFICIAL DE 2ª	27,91 €	1,73 €	3,45 €	5,19 €	6,91 €	8,64 €	10,37 €	12,08 €	13,15 €	15,88 €	17,28 €	
AYUDANTE	26,94 €	1,67 €	3,34 €	4,99 €	6,67 €	8,35 €	10,01 €	11,68 €	12,68 €	15,01 €	16,67 €	
PEON	26,42 €	1,64 €	3,27 €	4,91 €	6,55 €	8,18 €	9,82 €	11,46 €	12,44 €	14,73 €	16,37 €	
PERSONAL MERCANTIL												
DEPENDIENTE	26,80 €	1,66 €	3,32 €	4,98 €	6,64 €	8,29 €	9,96 €	11,62 €	12,61 €	14,88 €	16,60 €	
AYUDANTE	26,80 €	1,66 €	3,32 €	4,98 €	6,64 €	8,29 €	9,96 €	11,62 €	12,61 €	14,94 €	16,60 €	

TABLA DEFINITIVA DESDE 01/01/2016 HASTA 31/12/2016					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	ORA ORDINARI	HORA EXTRA
<i>PERSONAL OBRADOR</i>	1,50%	1,50%	1,50%	1776,00	30,00%
Maestro Obrador	36,32	4,80	18.714,37	10,54	13,70
Encargado/a	36,32	4,80	17.789,33	10,02	13,02
Oficial de 1.ª	31,94	3,57	15.361,31	8,65	11,24
Oficial de 2.ª	30,82	2,92	14.598,39	8,22	10,69
Ayudante	29,77	2,37	13.896,02	7,82	10,17
Peón	29,20	1,82	13.417,69	7,56	9,82
<i>PERSONAL MERCANTIL</i>					
Dependiente/a	29,62	1,91	13.641,72	7,68	9,99
Ayudante	29,62	1,91	13.641,72	7,68	9,99



CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIA, PASTELERIA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGION DE MURCIA												
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA TABLA DEL AÑO 2.016												
	SALARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PERSONAL	BASE	TRIENIO										
OBRADOR												
MAESTRO OBRADOR	33,39 €	2,07 €	4,13 €	6,20 €	8,28 €	10,34 €	12,40 €	14,48 €	15,72 €	18,60 €	20,66 €	
ENCARGADO	33,39 €	2,07 €	4,13 €	6,20 €	8,28 €	10,34 €	12,40 €	14,48 €	15,72 €	18,60 €	20,66 €	
OFICIAL DE 1ª	29,34 €	1,81 €	3,65 €	5,45 €	7,26 €	9,08 €	10,91 €	12,71 €	13,82 €	16,35 €	18,12 €	
OFICIAL DE 2ª	28,33 €	1,76 €	3,51 €	5,26 €	7,01 €	8,77 €	10,53 €	12,26 €	13,34 €	16,11 €	17,54 €	
AYUDANTE	27,34 €	1,69 €	3,39 €	5,07 €	6,77 €	8,48 €	10,16 €	11,85 €	12,87 €	15,23 €	16,92 €	
PEON	26,82 €	1,66 €	3,32 €	4,98 €	6,64 €	8,31 €	9,97 €	11,63 €	12,63 €	14,95 €	16,61 €	
PERSONAL												
MERCANTIL												
DEPENDIENTE	27,20 €	1,68 €	3,37 €	5,06 €	6,74 €	8,41 €	10,11 €	11,79 €	12,80 €	15,10 €	16,85 €	
AYUDANTE	27,20 €	1,68 €	3,37 €	5,06 €	6,74 €	8,41 €	10,11 €	11,79 €	12,80 €	15,17 €	16,85 €	

TABLA DEFINITIVA DESDE 01/01/2017 HASTA 31/12/2017					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO ANUAL	ORA ORDINARI	HORA EXTRA
<i>PERSONAL OBRADOR</i>	1,50%	1,50%	1,50%	1776,00	30,00%
Maestro Obrador	36,87	4,87	18.995,09	10,70	13,90
Encargado/a	36,87	4,87	18.056,17	10,17	13,22
Oficial de 1.ª	32,42	3,62	15.591,73	8,78	11,41
Oficial de 2.ª	31,28	2,97	14.817,37	8,34	10,85
Ayudante	30,22	2,40	14.104,46	7,94	10,32
Peón	29,64	1,85	13.618,95	7,67	9,97
<i>PERSONAL MERCANTIL</i>					
Dependiente/a	30,07	1,94	13.846,34	7,80	10,14
Ayudante	30,07	1,94	13.846,34	7,80	10,14

CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERIA, PASTELERIA, MASAS FRITAS Y TURRONES DE LA REGION DE MURCIA												
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA TABLA DEL AÑO 2.017												
	SALARIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PERSONAL	BASE	TRIENIO										
OBRADOR												
MAESTRO OBRADOR	33,90 €	2,10 €	4,19 €	6,30 €	8,41 €	10,50 €	12,59 €	14,69 €	15,95 €	18,87 €	20,97 €	
ENCARGADO	33,90 €	2,10 €	4,19 €	6,30 €	8,41 €	10,50 €	12,59 €	14,69 €	15,95 €	18,87 €	20,97 €	
OFICIAL DE 1ª	29,78 €	1,84 €	3,70 €	5,53 €	7,37 €	9,22 €	11,07 €	12,90 €	14,02 €	16,80 €	18,39 €	
OFICIAL DE 2ª	28,75 €	1,78 €	3,56 €	5,34 €	7,12 €	8,90 €	10,69 €	12,45 €	13,54 €	16,30 €	17,80 €	
AYUDANTE	27,75 €	1,72 €	3,44 €	5,15 €	6,88 €	8,61 €	10,31 €	12,03 €	13,08 €	15,40 €	17,18 €	
PEON	27,22 €	1,69 €	3,37 €	5,06 €	6,74 €	8,43 €	10,12 €	11,80 €	12,82 €	15,17 €	16,88 €	
PERSONAL												
MERCANTIL												
DEPENDIENTE	27,81 €	1,71 €	3,42 €	5,13 €	6,84 €	8,54 €	10,28 €	11,97 €	13,00 €	15,33 €	17,10 €	
AYUDANTE	27,81 €	1,71 €	3,42 €	5,13 €	6,84 €	8,54 €	10,28 €	11,97 €	13,00 €	15,39 €	17,10 €	

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10533 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 30/01/0086/2015; denominado Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.; código de convenio n.º 30103602012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/06/2015, 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, 6 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**DESARROLLOS Y PRODUCTOS AGRÍCOLAS FAMILIA DURÁN S.L.**

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS	4
Artículo 1. Partes negociadoras	4
TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 2. Ámbito funcional	4
Artículo 3. Ámbito territorial	4
Artículo 4. Ámbito personal	5
Artículo 5. Ámbito temporal	5
Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria	5
Artículo 7. Vinculación a la totalidad	6
Artículo 8. Compensación y absorción	6
Artículo 9. Comisión Paritaria	6
Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales	6
TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN	7
Artículo 11. Organización de la empresa	7
Artículo 12. Obligaciones del trabajador	8
Artículo 13 Domicilio del trabajador	8
Artículo 14. Período de prueba	8
Artículo 15. Contratación	8
Artículo 16. Modalidades de contratación	9
TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11



Artículo 17. Clasificación profesional y polivalencia funcional	11
Artículo 18. Movilidad funcional	12
Artículo 19. Grupos Profesionales	12
TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO	14
Artículo 20. Jornada	14
Artículo 21. Licencias y permisos generales. Licencia sin sueldo	15
Artículo 22. Permiso de lactancia	16
Artículo 23 Vacaciones	17
Artículo 24. Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares	17
Artículo 25. Horas extraordinarias	19
TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS	19
Artículo 26. Retribuciones	19
Artículo 27. Salario base y criterios de incremento	19
Artículo 28. Pagas extraordinarias	20
Artículo 29. Gratificación adicional	20
Artículo 30. Plus de nocturnidad.	20
Artículo 31. Momento de pago. Recibo de salarios	20
Artículo 32. Dietas	20
Artículo 33 Desplazamientos	21
Artículo 34. Incentivos	21
TÍTULO VII. MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES	21
Artículo 35. Ropa de trabajo	21
Artículo 36. Revisión médica	21
Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género	22



Artículo 38. Fomento de la igualdad y no discriminación	22
TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	23
Artículo 39. Principio de ordenación	23
Artículo 40. Graduación de las faltas	23
Artículo 41. Sanciones máximas	26
Artículo 42. Prescripción	26

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**DESARROLLOS Y PRODUCTOS AGRÍCOLAS FAMILIA DURÁN S.L.****TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS****Artículo 1. Partes negociadoras**

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Desarrollos y productos agrícolas Familia Durán S.L., D. Pedro Durán Granados, como Consejero Delegado, y por la parte social, por el delegado de personal D. Wilson Efrain Jaramillo Patiño, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa “Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.” y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Este Convenio se aplicará a todas las actividades que desarrolla la empresa:

- El cultivo agrícola, la comercialización interior y exterior, manipulación, envasado, distribución, almacenamiento, conservación, venta y transporte de productos hortofrutícolas.
- Adquisición, elaboración, producción y fabricación por cualquier procedimiento abonos, plantas, semillas, insecticidas, materiales, instrumentos, maquinaria, instalaciones y cualesquiera otros elementos necesarios o convenientes para la producción agraria.
- Empleo de prácticas de cultivo y técnicas de producción y de gestión de residuos respetuosas con el medio ambiente, en especial, para proteger la calidad de las aguas, del suelo y del paisaje, y para preservar y/o potenciar la biodiversidad.
- Realizar actividades que fomenten el consumo de productos agrícolas.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio afectará a la mencionada empresa y trabajadores en su centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término “*trabajador*” se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en las materias que prevé el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 8. Compensación y absorción

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

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

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

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

Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder,

previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11. Organización de la empresa

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos,

sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral.

Artículo 12. Obligaciones del trabajador

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Artículo 13 Domicilio del trabajador

Se considerara a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero para cualquier tipo de notificación.

Artículo 14. Período de prueba

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y tres meses para los restantes.

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

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

Artículo 15. Contratación

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

En el supuesto previsto en el art. 8.2 del E.T., no será necesaria su formalización por escrito si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas. Bastará la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16. Modalidades de contratación

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

A) Trabajador fijo.

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

B) Fijo discontinuo.

Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, como consecuencia de la estacionalidad propia de la actividad agrícola.

La Empresa remitirá a la representación de los trabajadores un listado con los trabajadores fijos discontinuos especificando el centro de trabajo, la especialidad de cada trabajador, el sistema de llamamiento y el cese.

A este respecto, serán llamados en primer lugar los trabajadores con mayor antigüedad dentro de cada especialidad. La incomparecencia injustificada del trabajador al llamamiento determinará su baja voluntaria de la Empresa.

C) Trabajador interino.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, se emplea este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino. Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios, sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un

interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador eventual.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de nueve meses como máximo en un periodo de un año.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y del trabajador de forma anticipada, con antelación suficiente para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido, abonando al trabajador la liquidación que corresponda.

E) Contrato de obra o servicio determinado.

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

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución tareas como la poda de árboles y recolección de frutos en aquellos casos en los que se realice por parte del personal de la empresa, al contar con autonomía y sustantividad propias.

F) Contratos para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

G) Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, con un máximo de un 30% de las horas ordinarias contratadas.

La Empresa favorecerá en la medida de lo posible la contratación indefinida.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Clasificación profesional y polivalencia funcional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Para determinar el correcto grupo de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de

que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

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

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

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

Artículo 18. Movilidad funcional

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

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

Artículo 19. Grupos Profesionales

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

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativos que desarrollen los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo I- Dirección y Jefatura

Grupo II- Personal Superior y Técnico

Grupo III- Personal Administrativo

Grupo IV- Personal agrario

Grupo I- Dirección y Jefatura

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

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

En el Grupo I se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a la dirección de administración y finanzas, dirección comercial, dirección de operaciones y dirección de RRHH.

Grupo II- Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal al personal laboral que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

Este Grupo está integrado, de manera meramente indicativa, por los puestos de directos de área o departamento, jefe de servicio, titulado de grado superior y titulado de grado medio.

Grupo III- Personal Administrativo

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo

profesional. Con carácter meramente enunciativo, comprende los puestos de oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar y telefonista.

Grupo IV- Personal agrario

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades relacionadas con el cultivo y el mantenimiento, clasificándose, de manera meramente enunciativa, en los siguientes puestos: peón agrícola, guardas jurados o particulares, especialistas de riego y goteo, capataces no titulados, tractoristas, reparadores de maquinaria agrícola, especialistas agrícolas, caseros y viveristas.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20. Jornada

20.1 Duración

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

20.2 Distribución

a) Jornada de trabajo

Atendiendo a la actividad desarrollada por la Empresa, la jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo, siendo los festivos jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos cuando así venga determinado por necesidades organizativas y productivas.

La distribución de la jornada será realizada por la Empresa, también en atención a las necesidades organizativas y productivas, así como a las condiciones horarias y climáticas y, respetando, en todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

b) Distribución irregular de la jornada

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

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 15% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

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

Como resultado de la aplicación de esta medida, y durante su vigencia, podrá superarse el límite de 40 horas semanales, reputándose en todo caso el exceso también como jornada ordinaria. Como límite absoluto se respetará en todo caso el descanso de 12 horas diarias entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

c) Jornada intensiva

En función de las condiciones climatológicas, por las elevadas temperaturas que se registran en los meses de verano, se establece una jornada intensiva en horario de mañana en dicho período. A este respecto, la fecha de inicio será acordada por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores antes del 31 de mayo de cada año.

d) Suspensión del trabajo

Si no se pudiera iniciar el trabajo por causas climatológicas, se entenderá que en ese día no se ha realizado prestación de servicios a todos los efectos legales, tanto salariales como de cotización.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

Artículo 21. Licencias y permisos generales. Licencia sin sueldo

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

- a) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento aprobado judicialmente, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento justificándose la necesidad del mismo.
- b) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del domicilio del trabajador, se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- d) 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. Esta licencia no podrá ser utilizada por más de un miembro de la unidad familiar al mismo tiempo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le dé la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.
- h) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.
- i) 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.

Para la concesión de las licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Adicionalmente, la Empresa y el trabajador podrán acordar una licencia sin retribución cuando, como consecuencia de alguno de los supuestos anteriores, el trabajador deba desplazarse al extranjero. En todo caso, dicha licencia adicional sin retribución, no podrá superar los siete días.

Artículo 22. Permiso de lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, 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 aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23 Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

Artículo 24. Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares

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

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

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia. Si el trabajador no efectúa dicha solicitud en el plazo de quince días o habiéndola efectuado no se reincorpore en un plazo de tres días, se entiende que se desiste de la reincorporación, que en todo caso está supeditada a lo establecido en el párrafo anterior.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

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

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

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

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

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

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 del artículo este Artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada 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.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que superen la jornada máxima establecida en el presente convenio colectivo.

Se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

- a) Disposición por la empresa de 140 horas anuales al valor de la hora ordinaria, a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 7,90 €/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,10 €/hora.

- b) El valor de la hora extraordinaria cuando la empresa no hagan uso de la flexibilización horaria, será el de 7.50 €/hora.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán realizarse más de 80 horas extraordinarias al año, salvo las dedicadas para prevenir o reparar daños extraordinarios o urgentes.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26. Retribuciones

Forman parte de la retribución el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 27. Salario base y criterios de incremento

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, será el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Los incrementos salariales se realizarán sobre el salario base en el caso de los trabajadores fijos. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, el incremento se aplicará sobre el precio de la hora de trabajo.

Artículo 28. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 29. Gratificación adicional

Se establece el abono de una gratificación adicional para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 248,33 euros, para los dos años de vigencia del convenio. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

Artículo 31. Momento de pago. Recibo de salarios

La empresa está obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los **4** primeros días del mes siguiente al vencido trabajado.

La empresa estará obligada a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 32. Dietas

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Artículo 33 Desplazamientos

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento del trabajador fuera del lugar habitual de trabajo. La empresa garantizará dicho transporte de alguna de las siguientes formas a elección de esta:

- Poniendo medios de locomoción propios de la empresa (autobús).
- Abonando la suma de 0,21 euros por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

En los supuesto de nuevas contrataciones «ex novo» o si el trabajador cambiara de domicilio, la empresa se reserva el derecho a no facilitar transporte ni abono de kilometraje al trabajador.

Artículo 34. Incentivos

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción, siempre que se respete el salario hora establecido en el convenio, acordándolo con los representantes de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores. Siempre se garantizará el pago de ocho horas, o siete si se trata de jornada intensiva.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores.

TÍTULO VII. MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES

Artículo 35. Ropa de trabajo

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para los trabajadores que prestan sus servicios en el campo, adaptada a las funciones que desempeñen.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo.

Artículo 36. Revisión médica

La empresa realizará reconocimientos médicos a sus trabajadores adaptados a su puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos,

adecuados, proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo.

Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de la Empresa.

Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 38. Fomento de la igualdad y no discriminación

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Igualdad y demás disposiciones concordantes, se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, convicciones políticas o religiosas, edad dentro los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condiciones físicas o psíquicas.

La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la ausencia de discriminación por las razones anteriormente apuntadas, en materias como las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Estabilidad en el empleo
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- d) Formación y promoción profesional
- e) Reacción frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Principio de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

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

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

Artículo 40. Graduación de las faltas

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres veces en un periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.
- d) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- e) Los descuidos en la conservación del material
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o los datos necesarios para la Seguridad Social.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

- h) 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.
- i) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.
- j) La embriaguez puntual en el trabajo.
- k) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.
- d) El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- e) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.
- i) La alegación de causas falsas para las licencias.

- j) La embriaguez habitual en el trabajo, siempre que no repercuta negativamente en el trabajo.
- k) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que se trate de puesto de responsabilidad o cuando se causare perjuicio para la empresa o sea causa de accidente.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- f) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- g) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- h) El acoso sexual, laboral y mobbing.
- i) La voluntaria disminución continuada del rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- j) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa.
- k) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

- l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 41. Sanciones máximas

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

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

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 42. Prescripción

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

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10534 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de modificación de convenio, denominación Ayuntamiento San Javier empleados públicos y sus organismos autónomos (anteriormente acuerdo funcionarios).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de Acuerdo Funcionarios, 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, artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de acuerdo de Modificación de Convenio; número de expediente 30/12/0106/2015; referencia 30/12/0106/2015; denominado Ayuntamiento San Javier empleados públicos y sus Organismos Autónomos (anteriormente acuerdo funcionarios); con código de convenio 30000022122010; (código de convenio anterior F-0002); de ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/07/2015, 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 6 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Modificación de los Artículos 9.4, 11 y 32.b.2 del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier y sus Organismos Autónomos (2013/2015)

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2015, aprobó la modificación de los horarios y de las retribuciones complementarias recogidos en los artículos 9.4, 11 y 32.b.2, del Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier y sus Organismos Autónomos para los años 2013/2015, y que de forma unánime, se acordó en Mesa General Común de Negociación durante las sesiones celebradas los días 30 de junio, 2 de julio y 15 de julio de 2015, compuesta por parte de la corporación, por el Concejal Delegado de Urbanismo y Medio Ambiente, Patrimonio, Agricultura, Personal, Régimen Interior y Sanciones, por la Concejala Delegada de Coordinación y Control de los Servicios Públicos

Municipales, Parques y Jardines, Parque Móvil, Prevención de Riesgos Laborales, y Pedanías, por el Concejal Delegado de Hacienda, Deportes y Comunicación Corporativa, por el Portavoz Grupo Municipal de Ciudadanos - C's, y por la representación de los trabajadores, el Delegado sindical de CCOO, el Delegado de personal de CCOO, el Secretario sindical de UGT, Representante sindical de UGT, Delegada sindical de SIME, Delegado de personal de SIME, Delegada sindical de CSIF, Delegado sindical de USO, con efectos desde su aprobación hasta la vigencia del acuerdo. Quedando los mismos redactados de la siguiente manera:

"Artículo 9.4.

Se acuerda establecer una disminución del horario de una hora durante los meses de julio y agosto, Semana Santa y Navidad (Diciembre), es decir, del 01 al 06 de enero y del 01 al 08 y del 22 al 31 de diciembre.

La totalidad de las horas que tal reducción supongan cada año serán compensadas con la realización de los cursos de formación que se determinen por la Comisión de Formación, y en las condiciones que así se acuerden.

En ningún caso esta reducción de jornada irá en perjuicio del Servicio, siendo obligatoria la permanencia del Empleado Público durante el horario de atención al ciudadano (de 08:30 a 14:00 horas, con la flexibilidad descrita en el punto 9.2)"

"Artículo 11. Excesos de Jornada.

Los excesos de jornada quedan limitados a la normativa vigente. La jornada anual ordinaria será la resultante de la aplicación de lo establecido cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado, y lo aprobado en calendario laboral por la Mesa General de Negociación Común de éste Ayuntamiento, teniendo actualmente como computo medio semanal una jornada ordinaria de 37 horas y media.

La jornada máxima anual será aquella que resulte de tener como computo medio semanal una jornada de 40 horas, a excepción de las jornadas especiales que se puedan realizar en base a los diferentes sistemas de trabajo aprobados en calendario laboral.

No tendrán consideración de horas extraordinarias las horas que se realicen por encima de la jornada ordinaria hasta completar el límite máximo de la jornada anual.

Estas horas se denominarán "horas adicionales" que se retribuirán con el mismo valor que las horas extraordinarias, y cuyo límite será la jornada máxima legal, fijándolo en 118 horas anuales como resultado de la diferencia entre la jornada máxima legal de 40 horas semanales y la jornada ordinaria de 37.5 horas semanales, multiplicado por 47 semanas.

Cualquier exceso de jornada que se realice por encima de las 118 horas adicionales, es decir, por encima de la jornada máxima legal, se considerará como hora extraordinaria.

Las "horas adicionales" serán de carácter voluntario y también se podrán compensar, a elección del empleado público, siempre que las necesidades justificadas del servicio lo permitan.

A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por los empleados públicos, se considerarán horas extraordinarias o adicionales, la unidad o fracción realizada por encima del horario establecido.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía correspondiente, el Jefe de Servicio, Negociado o Encargado, dispondrá la realización de los servicios extraordinarios atendiendo la distribución equitativa entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos. Sólo por motivos de fuerza mayor plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía correspondiente, justificando la necesidad de su realización a la Concejalía, a la Junta de Personal, y Delegados Sindicales cuyos sindicatos tengan representación en la Junta de Personal, así como la relación nominal de los trabajadores que los han realizado. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible, a la Concejalía de Personal. Los excesos de jornada realizados entre el día 15 del mes anterior y el día 15 del mes en curso, se abonarán en su totalidad en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios dentro del mes siguiente y serán abonados y reflejados en las nóminas de los trabajadores, en el apartado de prestaciones cotizables a la Seguridad Social. Se podrán compensar, a elección del empleado público, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción de 100 minutos por cada hora extra normal trabajada, siendo de 130 minutos si esta hora extra es festiva o nocturna y de 140 minutos si es nocturna y festiva. Esta compensación se podrá disfrutar dentro de los doce meses siguientes a su realización. La compensación en tiempo libre podrá acumularse y se podrá disfrutar a modo de libranzas o como añadidura al período de vacaciones, pudiendo el empleado público optar por la forma que más le interese, dependiendo de las necesidades de servicio que estipule el Jefe de Servicio, Negociado o Encargado”

“Artículo 32. Retribuciones.

b) Programa de Productividad.

2. Se habilitará una partida única de 770.000 € anuales (700.000 € en el presupuesto general para el Ayuntamiento de San Javier y 70.000 € en el presupuesto del PDM) para el pago de este complemento a todos los empleados municipales a los que corresponda.”

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

10535 Convocatoria de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a la Promoción Internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, correspondiente al Anexo I, Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, para la participación en la misión comercial directa a Costa Rica y Panamá.

La Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las ayudas dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

En el artículo 11 de la citada Orden se establece que "las solicitudes por los interesados o a través de las entidades colaboradoras, en su caso, podrán presentarse desde el día siguiente de la publicación de la correspondiente convocatoria pública en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el plazo que, en su caso, en ella se determine."

Por otro parte, el artículo 22 de la misma Orden establece que "el procedimiento de concesión de ayudas para cada uno de los Programas específicos anexos se iniciará mediante convocatoria pública aprobada por la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, rigiéndose por las presentes Bases y en las que se determinará la participación, en su caso, de la entidad colaboradora."

En virtud de lo dispuesto en la citada normativa, se resuelve,

Objeto.- Mediante la presente resolución se realiza la siguiente convocatoria para el año 2015 de las ayudas previstas en la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras al amparo del anexo I de las mismas: Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

La siguiente Convocatoria será gestionada por la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia, en calidad de entidad colaboradora en virtud de convenio suscrito con el Instituto de Fomento de la Región de Murcia de fecha 28 de abril de 2015.

Actuación: Misión comercial directa a Costa Rica y Panamá

Breve descripción de la actuación: Acción dirigida a impulsar las ventas de las empresas murcianas en Costa Rica y Panamá. Acción organizada por la Cámara

Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia, que tendrá lugar entre los días 29 de noviembre al 5 de diciembre de 2015. En esta misión comercial se visitarán las ciudades de San José de Costa Rica y Ciudad de Panamá.

Sector de las empresas beneficiarias: Multisectorial

(Actuación dirigida a todos los sectores de actividad, salvo los previstos en el artículo 2.1 de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras del Programa de ayudas dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 abril de 2015).

Países de destino: Costa Rica y Panamá

Fechas de la actuación: Del 29 de noviembre al 5 de diciembre de 2015

Los servicios incluidos a las empresas participantes en esta actuación incluyen la coordinación desde la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia con los responsables en destino para la organización logística durante la misión comercial; la presentación previa de las empresas murcianas participantes a los importadores, distribuidores, agentes y demás perfiles de interés por parte de los organizadores en destino; la gestión de agendas personalizadas para cada una de las empresas participantes; la gestión de vuelos y alojamiento y la asistencia durante del desarrollo de la misión por parte del técnico responsable de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia, y de personal de los organizadores en destino; la entrega de un plan de viaje que incluye información de los vuelos del grupo, hoteles seleccionados, recomendaciones de viaje, tipos de cambio e itinerario de trabajo.

Calendario de actuación:

Del 30.11.2015 al 2.12.2015: Desarrollo de agendas comerciales en San José (Costa Rica).

Del 2.12.2015 al 4.12.2015: Desarrollo de agendas comerciales en Ciudad de Panamá (Panamá).

La información más ampliada y detallada sobre esta actuación se encuentra permanentemente actualizada a disposición de las empresas en la página web de la Cámara de Comercio de Murcia www.camaramurcia.es, en la web del Instituto de Fomento <http://www.institutofomentomurcia.es/web/externo>, así como en la web del Plan de Promoción Exterior de la Región de Murcia www.impulsoexterno.com

La cuota de participación en esta actuación asciende a:

- 1.460 euros más IVA del coste de participación de la empresa (resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 78, DOS 3, de la Ley del IVA) si viaja a ambos destinos, Costa Rica y Panamá

- 700 euros más IVA del coste de participación de la empresa (resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 78, DOS 3, de la Ley del IVA), si viaja sólo a Costa Rica

- 950 euros más IVA del coste de participación de la empresa (resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 78, DOS 3, de la Ley del IVA), si viaja sólo a Panamá.

Las empresas solicitantes deberán abonar la cuota correspondiente con carácter previo a la solicitud de ayuda y adjuntar el justificante del ingreso junto

dicha solicitud. El número de cuenta para hacer el ingreso es el ES30 0030 3017 11 0000029271 de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia.

A todas aquellas empresas que no cumplan las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario de las Bases Reguladoras, así como a aquellas que cumpliendo dichas condiciones, no resultaran beneficiarias de la ayuda por falta de presupuesto, tras la aplicación de los criterios de valoración obtenida previstos en el Programa, se procederá al reembolso del mismo importe correspondiente a la cuota de participación ingresada.

En el caso de que alguna de las empresas que resulte beneficiaria de la ayuda justifique la imposibilidad de participar en la actuación, y su baja pueda ser sustituida con la participación de otra empresa, se podrá proceder al reintegro de la cuota de participación.

Limitación de empresas participantes: El número de empresas que podrán resultar beneficiarias y participar en esta actuación está limitado a 8 empresas. Si hay participantes que sólo están interesados en visitar un país, este límite podrá ser ampliado en función de la dotación presupuestaria.

Si no se alcanza un número mínimo de 5 empresas para participar en la actuación, el Instituto de Fomento podrá decidir la cancelación de la actuación, procediendo a la devolución de las cuotas de participación ingresadas.

En caso de que la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia por causas sobrevenidas que imposibiliten su realización, cancele la actuación prevista en la presente convocatoria, se procederá a la desestimación de las solicitudes formuladas y a la devolución de las cuotas de participación ingresadas.

Financiación.- El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación de 38.780 euros, con cargo a la partida presupuestaria 1605 775A 77008, Diversificación sectorial de las exportaciones regionales. Este crédito será financiado hasta el 80% con recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), es decir, hasta 31.024 euros, asignados al Instituto de Fomento de la Región de Murcia con arreglo a la Subvención Global que se establezca mediante Decisión de la Comisión, por la que se aprueba el Programa Operativo de intervención comunitaria FEDER 2014-2020 en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo, u otro, en la Comunidad Autónoma de Murcia, como Región calificada en transición.

Plazo de presentación de solicitudes - La solicitud de ayuda se presentará telemáticamente, desde el día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BORM hasta 10 días hábiles posteriores a dicha publicación.

Forma de presentación de las solicitudes

Los interesados con carácter obligatorio, deberán dirigir su solicitud a la Presidencia del Instituto de Fomento mediante la presentación telemática de solicitudes y documentación complementaria, conforme al modelo que encontrará en la dirección de Internet: www.institutofomentomurcia.es/infodirecto y en la sede electrónica "[https:// institutofomentomurcia.es](https://institutofomentomurcia.es)".

Los interesados deberán efectuar la presentación de la solicitud ante el Registro Telemático del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Para utilizar este medio de presentación el solicitante o la entidad colaboradora, en su caso, deberá disponer de certificado reconocido de usuario expedido por una



Autoridad de Certificación. La relación de estas Autoridades de Certificación estará disponible en la dirección de Internet señalada anteriormente.

Régimen de la Convocatoria.- Para los aspectos previstos en el artículo 17.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que no se encuentren expresamente regulados en la presente resolución, se estará a lo dispuesto en la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia en el marco del Plan Internacionaliza-PYME 2014-2020, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

Eficacia.- La presente resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de octubre de 2015.—El Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

10536 Convocatoria de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a la Promoción Internacional de las empresas de la Región de Murcia, correspondiente al Anexo I, Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, para la participación en la Misión Directa Multisectorial a Qatar y Emiratos Árabes.

La Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las ayudas dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

En el artículo 11 de la citada Orden se establece que "las solicitudes por los interesados o a través de las entidades colaboradoras, en su caso, podrán presentarse desde el día siguiente de la publicación de la correspondiente convocatoria pública en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el plazo que, en su caso, en ella se determine."

Por otro parte, el artículo 22 de la misma Orden establece que "el procedimiento de concesión de ayudas para cada uno de los Programas específicos anexos se iniciará mediante convocatoria pública aprobada por la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, rigiéndose por las presentes Bases y en las que se determinará la participación, en su caso, de la entidad colaboradora."

En virtud de lo dispuesto en la citada normativa, se resuelve,

Objeto.- Mediante la presente resolución se realiza la siguiente convocatoria para el año 2015 de las ayudas previstas en la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras al amparo del anexo I de las mismas: Programa de ayudas a la participación en misiones comerciales, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

La siguiente Convocatoria será gestionada por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Actuación: Misión Directa Multisectorial A Qatar Y Emiratos Árabes..

Breve descripción de la actuación: Acción dirigida a impulsar las ventas de las empresas murcianas en algunos mercados del Golfo Pérsico. Actuación organizada por el Instituto de Fomento, que tendrá lugar entre los días 21 y 26 de noviembre de 2015.

Sector de las empresas beneficiarias: Multisectorial

Quedan excluidos los sectores de actividad previstos en el artículo 2.1 de la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras del Programa de ayudas dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones internacionales, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 abril de 2015.

País destino: Qatar y Emiratos Árabes.

Fechas de la actuación: 21 al 26 de noviembre, 2015.

Los servicios incluidos a las empresas participantes en esta actuación son la coordinación desde el Instituto de Fomento con la empresa consultora en destino para la organización logística, la visita a las empresas interesadas para conocer de primera mano sus necesidades, la entrega de un informe país y la gestión de agendas personalizadas para cada una de las empresas participantes, la logística (vuelos y alojamiento), y la asistencia durante la misión de un técnico responsable del Instituto de Fomento y de un representante de la empresa consultora gestora.

Calendario de actuaciones:

21 de noviembre: Viaje desde Murcia a Qatar

22 y 23 desarrollo de las agendas personalizadas en Qatar.

24 de noviembre (por la mañana): Desplazamiento de Qatar a Dubai.

24 de noviembre (por la tarde), 25 (durante todo el día), y la mañana del 26, desarrollo de las agendas personalizadas en Dubai.

27 de noviembre vuelta a Murcia.

La información más ampliada y detallada sobre esta actuación se encuentra permanentemente actualizada a disposición de las empresas en la web del Instituto de Fomento <http://www.institutofomentomurcia.es/web/externo>, así como en la web del Plan de Promoción Exterior <http://www.impulsoexterno.com>.

La cuota de participación en esta actuación asciende a 1.569 euros más IVA, que las empresas solicitantes deberán abonar con carácter previo a la solicitud de ayuda, en la cuenta ES76 0081 5089 3000 0112 4423 del Instituto de Fomento, y adjuntar el justificante del ingreso junto a la solicitud de la ayuda

A todas aquellas empresas que no cumplan las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario de las Bases Reguladoras, así como a aquellas que cumpliendo dichas condiciones, no resultaran beneficiarias de la ayuda por falta de presupuesto, tras la aplicación de los criterios de valoración obtenida previstos en el Programa, se procederá al reembolso del mismo importe correspondiente a la cuota de participación ingresada.

En el caso de que alguna de las empresas que resulte beneficiaria de la ayuda justifique la imposibilidad de participar en la actuación, y su baja pueda ser sustituida con la participación de otra empresa, se podrá proceder al reintegro de la cuota de participación.

Limitación de empresas participantes: El número de empresas que podrán resultar beneficiarias y participar en esta actuación está limitado a 10 empresas.

Si no se alcanza un número mínimo de 5 empresas para participar en la actuación, el Instituto de Fomento podrá decidir la cancelación de la realización de la actuación, procediendo a la devolución de las cuotas de participación ingresadas.

En caso de que el Instituto de Fomento, por causas sobrevenidas que imposibiliten su realización, cancele la actuación prevista en la presente convocatoria, se procederá a la desestimación de las solicitudes formuladas y a la devolución de las cuotas de participación ingresadas..

Financiación.- El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación de 52.300 euros, con cargo a la partida presupuestaria 1605 751A 77011, Diversificación geográfica de las exportaciones regionales. Este crédito será financiado hasta el 80% con recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), es decir, hasta 41.840 euros, asignados al Instituto de Fomento de la Región de Murcia con arreglo a la Subvención Global que se establezca mediante Decisión de la Comisión, por la que se aprueba el Programa Operativo de intervención comunitaria FEDER 2014-2020 en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo, u otro, en la Comunidad Autónoma de Murcia, como Región calificada en transición.

Plazo de presentación de solicitudes.- La solicitud de ayuda se presentará telemáticamente, desde el día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el BORM. El plazo de solicitud finalizará 10 días después de dicha publicación. Ambos días inclusive..

Forma de presentación de las solicitudes

Los interesados con carácter obligatorio, deberán dirigir su solicitud a la Presidencia del Instituto de Fomento mediante la presentación telemática de solicitudes y documentación complementaria, conforme al modelo que encontrará en la dirección de Internet: www.institutofomentomurcia.es/infodirecto y en la sede electrónica "[https:// institutofomentomurcia.es](https://institutofomentomurcia.es)".

Los interesados deberán efectuar la presentación de la solicitud ante el Registro Telemático del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Para utilizar este medio de presentación el solicitante o la entidad colaboradora, en su caso, deberá disponer de certificado reconocido de usuario expedido por una Autoridad de Certificación. La relación de estas Autoridades de Certificación estará disponible en la dirección de Internet señalada anteriormente.

Régimen de la Convocatoria.- Para los aspectos previstos en el artículo 17.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que no se encuentren expresamente regulados en la presente resolución, se estará a lo dispuesto en la Orden de 20 de abril de 2015 de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia en el marco del Plan Internacionaliza-PYME 2014-2020, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 95, de 27 de abril de 2015.

Eficacia.- La presente resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de octubre de 2015.—El Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

10537 Resolución de expediente administrativo de reintegro.

Empresa:	HABVIT VIVIENDAS S.L.		
NIF/CIF:	B73400533		
Dirección:	Calle Poeta Cano Pato, nº2, 4-X		
Población:	Murcia	C.P.:	30009

Programa De	Fomento De Las Tecnologías De La Información
-------------	--

Expediente n.º:	2010.03.TITE.0220
-----------------	-------------------

Antecedentes

1) Mediante Resolución del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia de fecha 3 de diciembre de 2010 se le concedió una ayuda a HABVIT VIVIENDAS S.L., por importe de 10.500,00 euros, con número de expediente 2010.03.TITE.0220, estableciendo unos gastos subvencionables por importe de 30.000,00 euros.

2) Con fecha 11 de mayo de 2011, el beneficiario presentó la documentación justificativa de la ayuda dentro del plazo establecido, aportando justificantes por importe total de 29.725,00 euros (base imponible):

3) Los gastos realizados por la empresa fueron aceptados como elegibles por el área de Financiación, certificando la finalización del proyecto y procediendo el Instituto con fecha de 18 enero de 2013 al pago de la ayuda, por importe de 10.500,00 euros.

4) La ayuda pagada por el Instituto está financiada en un 80% con recursos del FEDER asignados al Instituto de Fomento con arreglo a la Subvención Global contemplada en el Programa Operativo FEDER Murcia 2007-2013, por lo que previamente a su certificación a la Dirección General de Economía y Planificación, en su condición de Organismo Intermedio, para su posterior certificación por parte de éste al FEDER, el Instituto de Fomento procedió a realizar sobre esta operación las verificaciones obligatorias previstas en el artículo 13.2 del Reglamento (CE) 1828/2006, y a cumplimentar las correspondientes listas de comprobación para cada una de ellas.

Durante las verificaciones administrativas, se detectaron irregularidades sobre el importe liquidado al beneficiario, no ajustándose la subvención a pagar al menor importe del gasto realmente ejecutado. Según la cuenta justificativa, el beneficiario ejecuta un total de 29.725,00 euros elegibles, por lo tanto la ayuda debió ser de 10.403,75 euros, en vez de 10.500 euros. El importe afectado por esta incidencia asciende a 96,25 euros.

5) Con fecha 9 de diciembre de 2014 se recibió en el Instituto de Fomento el informe definitivo de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha 3 de diciembre de 2014, correspondiente a sus controles de regularidad previstos en el artículo 16 del Reglamento (CE) 1828/2006, efectuados sobre subvenciones otorgadas con cargo al FEDER.

En el apartado 1, Introducción, el informe señala que *"Por el equipo de auditoría ha sido imposible contactar con el beneficiario. Igualmente han resultado infructuosos los intentos de notificación de control financiero practicados en los últimos domicilios conocidos."*

En el apartado III.2.7 Verificación in situ de la realidad de la operación y del cumplimiento de las obligaciones asumidas por el beneficiario, se señala que *"No ha sido posible llevar a cabo la visita in situ, por los motivos señalados en el apartado 1."*

El informe definitivo de la Intervención General concluye en su apartado 7, de Recomendaciones, con la siguiente recomendación de carácter financiero:

Se recomienda al INFO que proceda a tramitar el correspondiente expediente administrativo de reintegro por importe de la totalidad de la subvención pagada (10.500 euros), por causa de resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1.e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

6) A la vista del informe definitivo de la Intervención General de fecha 3 de diciembre de 2014, de las condiciones de concesión de la subvención contenidas en las Resolución de concesión de fecha 3 de diciembre de 2010, y en las Bases Reguladoras y la Convocatoria de Ayudas del Instituto de Fomento publicadas en el BORM nº 39 de fecha 17 de febrero de 2010, se concluye que se ha producido un incumplimiento por parte del beneficiario de la obligación del beneficiario por causa de resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1.e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

7) Con fecha 26 de enero de 2015 se adopta Acuerdo de Incoación de Procedimiento de Reintegro por la totalidad de la subvención pagada (10.500€), confiriéndole al beneficiario el plazo previsto en el artículo 43.1 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para alegar cuanto considerara conveniente en defensa de sus intereses. Dicho acuerdo fue notificado conforme a lo establecido 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, ante la imposibilidad de hacerlo en la dirección señala por el mismo en su expediente.

8) La empresa beneficiaria no ha presentado alegaciones en plazo y forma contra el Acuerdo de Incoación de Procedimiento de Reintegro.

Vistos los antecedentes anteriores y teniendo en cuenta lo preceptuado en la Ley 9/2006, de 23 de noviembre, del Instituto de Fomento de la Región de Murcia; la normativa básica prevista en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003 y resto de disposiciones de desarrollo; la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y disposiciones de desarrollo; y demás disposiciones aplicables.

Resuelvo:

Declarar la existencia de causa de reintegro total de la subvención por importe de 10.500,00€, más el interés de demora que corresponda por incumplimiento de las condiciones de concesión de la subvención contenidas en

la Resolución del Presidente del Instituto de Fomento de la Región de Murcia de fecha 3 de diciembre de 2010, la Orden de 15 de febrero de 2010, de la Consejería de Universidades, Empresa e Investigación por la que se establecen las Bases Regulatoras y la Convocatoria para el ejercicio 2010 de las ayudas integradas en el Programa de Fomento de las Tecnologías de la Información (BORM núm. 39 de fecha 17 de febrero de 2010, por causa de resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1.e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia en el plazo de un mes a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o alternativamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de Murcia capital en el plazo de dos meses a partir del siguiente a la notificación de la presente resolución de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro que estime oportuno.

Notifíquese a los interesados.

Murcia, 21 de mayo de 2015.—El Presidente del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, Resolución de 25 de septiembre (BORM de 8 de octubre de 2009), el Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, Francisco J. Martínez Ruiz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

10538 Resolución de 25 de agosto de 2015 de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 25 de agosto de 2015 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio El Ope" en Archena (Murcia). Código 30019799.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de fecha 25 de agosto de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio El Ope" en Archena (Murcia), código 30019799.

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de fecha 25 de agosto de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio El Ope" en Archena (Murcia), código 30019799, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, a 25 de agosto de 2015.—La Directora General de Centros Educativos, María Dolores Valcárcel Jiménez.

Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio El Ope" de Archena, código 30019799, por ampliación de 1 unidad de educación primaria, reducción de 2 unidades de educación infantil de segundo ciclo y cambio de uso de los espacios autorizados:

1. El aula de música de primaria pasa a ubicarse de planta 1.^a a planta baja.
2. En el espacio dejado por el aula de música pasa a ubicarse la nueva aula de educación primaria.
3. En los espacios que quedan libres en planta baja por la renuncia de 2 unidades de educación infantil de 2.^o ciclo se ubica el aula de música para educación primaria y un espacio de usos múltiples.

De esta manera, el centro queda configurado en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30019799.
- b) Naturaleza: Privada.
- c) Titular: Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado Cotymur S. Coop.
- d) NIF del titular: F-73658171.

e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

f) Denominación específica: "Colegio El Ope".

g) NIF del centro: F-73658171.

h) Domicilio: Plan Parcial La Morra Norte, Manzana 12.

i) Localidad: 30600 Archena.

j) Provincia: Murcia.

k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

l) Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria.

m) Capacidad:

- Educación Infantil (primer ciclo): 6 unidades y 76 puestos escolares.

- Educación Infantil (segundo ciclo): 6 unidades y 150 puestos escolares.

- Educación Primaria: 13 unidades y 325 puestos escolares.

- Educación Secundaria Obligatoria: 8 unidades y 240 puestos escolares.

Segundo. La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles No Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2015/2016.

Quinto. Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 25 de agosto de 2015.—La Consejera de Educación y Universidades, María Isabel Sánchez-Mora Molina.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

10539 Resolución 28 de septiembre de 2015 de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 28 de septiembre de 2015 por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del Centro Privado Autorizado de Enseñanzas Deportivas "Club Náutico de Águilas". Código 30020731.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de fecha 28 de septiembre de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del Centro Privado de Enseñanzas Deportivas "Club Náutico de Águilas", código 30020731.

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de fecha 28 de septiembre de 2015, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del Centro Privado de Enseñanzas Deportivas "Club Náutico de Águilas", código 30020731, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 28 de septiembre de 2015.—La Directora General de Centros Educativos, María Dolores Valcárcel Jiménez.

Anexo

Dispongo:

Primero. Autorizar la apertura y funcionamiento del Centro Privado Autorizado de Enseñanzas Deportivas Club Náutico de Águilas, código 30020731, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30020731.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titularidad del Centro: Asociación Club Náutico de Águilas.
- d) NIF de la titularidad: G-30028062.
- e) Denominación genérica: Centro Privado Autorizado de Enseñanzas Deportivas.
- f) Denominación específica: "Club Náutico de Águilas".
- g) NIF del centro: G-30028062.
- h) Domicilio: Paseo de Parra, 44.
- i) Localidad: 30880 Águilas.
- j) Provincia: Murcia.
- k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.
- l) Enseñanzas autorizadas: Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial.

m) Capacidad:

-Enseñanzas de grado medio de Técnico Deportivo en Vela con Aparejo Fijo:

Ciclo inicial: 1 unidad y 20 puestos escolares.

Ciclo final: 1 unidad y 20 puestos escolares.

Segundo. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, esta autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la presente autorización según consta en los documentos que obran en el presente expediente.

Tercero. Para la impartición de enseñanzas en período extraordinario, el titular del centro deberá comunicar la planificación horaria a la Dirección General competente en materia de enseñanzas deportivas al inicio de la actividad, en cada curso escolar.

Cuarto. La autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de niveles no universitarios de la Región de Murcia.

Quinto. La presente Orden surtirá efectos desde el día de su firma.

Sexto. Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 28 de septiembre de 2015.—La Consejera de Educación y Universidades, María Isabel Sánchez-Mora Molina.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

10540 Resolución de 7 de octubre de 2015 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la "Adenda para el año 2015 al convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia, suscrito el 24 de marzo de 2015, para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los centros docentes militares de formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas".

Con el fin de dar publicidad a la Adenda para el año 2015 al convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia, suscrito el 24 de marzo de 2015, para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los centros docentes militares de formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el art. 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la "Adenda para el año 2015 al convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia, suscrito el 24 de marzo de 2015, para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los centros docentes militares de formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas" que se inserta como anexo.

Murcia, 7 de octubre de 2015.- El Secretario General, Manuel Marcos Sánchez Cervantes.

Anexo

Adenda entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las Comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia, firmado el 24 de marzo de 2015, para impartir las enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior en los Centros Docentes Militares de Formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas, en el año 2015

En Murcia, a 11 de septiembre de 2015

Reunidos

De una parte, la S.^a D.^a Irene Domínguez-Alcahud Martín-Peña, Subsecretaria de Defensa, nombrada por Real Decreto 36/2012, de 5 de enero, en nombre y representación del Ministerio de Defensa, por delegación de firma del Sr Ministro de Defensa, expresamente concedida para este acto, de conformidad con la Orden DEF/3015/2004, de 17 de septiembre sobre delegación de competencias en autoridades del Ministerio de Defensa en materia de convenios de colaboración.

De otra parte, el Sr. D. Marcial Marín Hellín, Secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, actuando en nombre y representación de dicho Ministerio, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 603/2015, de 3 de julio, por el que se efectúa su nombramiento, y en virtud de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, artículo 14.6.

Y de otra, la Sra. D.^a María Isabel Sánchez-Mora Molina, Consejera de Educación y Universidades de la Región de Murcia, nombrada por Decreto de la Presidencia n.º 23/2015, de 4 de julio, por delegación del presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por Decreto nº 34/2015, de 9 de septiembre, y en ejercicio de las atribuciones establecidas en el artículo 16.2.a) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región Murcia, y autorizada para este acto por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 9 de septiembre de 2015.

Las partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir y

Exponen

Primero.

Que el 24 de marzo de 2015, se suscribió el convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las Comunidades de Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla-León, Galicia, Madrid y Región de Murcia para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los Centros Docentes Militares de Formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas.

Segundo.

Que la cláusula séptima establece la creación de una Comisión de seguimiento mixta, entre cuyas funciones se encuentran las de aprobar las actividades docentes a realizar, así como proponer para cada ejercicio presupuestario las titulaciones a impartir, el número de profesores y el importe trimestral a abonar por el Ministerio de Defensa.

Tercero.

Que según establece la cláusula segunda del convenio, le corresponde al Ministerio de Defensa la financiación del coste del personal docente que preste servicios en los centros docentes militares de formación.

Cuarto.

Que según establece la cláusula sexta del convenio, con carácter anual, las autoridades firmantes, a propuesta de la comisión de seguimiento, acordarán una adenda al referido convenio en la que se concretarán, para dicho año económico, titulaciones a impartir, número de profesores necesarios, cuantías de sus retribuciones, la aplicación presupuestaria del Ministerio de Defensa con la que se hará frente al gasto y la forma de efectuar su pago a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En consecuencia, las partes acuerdan suscribir esta adenda que se registrá por las siguientes

Cláusulas**Primera. Objeto de la adenda.**

El objeto de esta adenda es acordar el número de profesores que es preciso sean cedidos por la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para impartir en el año 2015 la titulación de formación profesional de grado superior.

Igualmente, acordar el régimen de dicho profesorado, las cuantías de sus retribuciones y la forma en que el Ministerio de Defensa hará frente a los gastos que ocasione la cesión, de este personal docente.

Segunda. Titulaciones a impartir y centros.

El centro concernido es la Escuela de Infantería de Marina, en Cartagena. Durante el año 2015 se impartirá el título de formación profesional de grado superior "Asistencia a la Dirección".

Tercera. Aportaciones de la Consejería de Educación y Universidades

Le corresponde a la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia proporcionar a la Escuela de Infantería de Marina el personal docente siguiente:

Del 1 enero al 31 de diciembre de 2015

	Número	Observaciones
Profesores Técnicos de F.P.	1	
Profesores Enseñanza Secundaria	4	1 a tiempo parcial 12 horas 1 a tiempo parcial 10 horas
Total Profesores:	5	1 a tiempo parcial 12 horas 1 a tiempo parcial 10 horas

Se requiere que 3 Profesores Enseñanza Secundaria y 1 Profesores Técnicos de F.P., impartan clases en las dos primeras semanas de julio.

Se significa que las plazas de profesores que se solicitan serán la necesidad permanente de profesorado para esta Escuela en años sucesivos.

De todos ellos, 1 desempeñaría las funciones de Jefe de Estudios Adjunto y otro la de Jefe de Departamento.

Cuarta. Régimen del personal docente objeto de esta adenda.

El personal docente estará sujeto al régimen de derechos y obligaciones establecidos en la cláusula quinta del convenio de colaboración suscrito 24 de marzo de 2015.

Quinta. Aportaciones del Ministerio de Defensa.

El coste máximo previsto para la prestación de este servicio es de doscientos cuatro mil quinientos noventa y cuatro euros con veintinueve céntimos (204.594,29 €) para el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015, con cargo a la aplicación presupuestaria 14.01.121N.450 correspondiente al ejercicio económico 2015.

La cantidad correspondiente se abonará mediante ingreso en la cuenta bancaria que a tal efecto designe la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de acuerdo con la cláusula sexta del citado convenio de colaboración.

A la finalización de cada uno de los trimestres de 2015, se abonará la cantidad requerida por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en función de los costes derivados de los haberes devengados a los profesores en dicho trimestre. A tal efecto, por el jefe de estudios adjunto del centro, certificará, en cada uno de los periodos citados, el número y especialidad de los profesores que imparten los correspondientes títulos de Formación Profesional, y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia rendirá cuenta justificativa en la que se acrediten los profesores y los haberes devengados por cada uno de ellos, conforme al régimen retributivo que les sea de aplicación.

Sexta. Vigencia.

Esta adenda tendrá vigencia a lo largo del año 2015.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente adenda en cuatro ejemplares originales, igualmente válidos, en el lugar y fechas arriba indicadas.

Por el Ministerio de Defensa, Irene Domínguez-Alcahud Martín-Peña, Subsecretaria de Defensa.—Por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Marcial Marín Hellín, Secretario de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, María Isabel Sánchez-Mora Molina, Consejera de Educación y Universidades.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

10541 Corrección de errores de la Orden de 19 de agosto de 2015 de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para el desarrollo de programas de mejora de la empleabilidad dirigidos a jóvenes en situación o riesgo de exclusión social.

Advertidos errores en la Orden de 19 de agosto de 2015, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones para el desarrollo de programas de mejora de la empleabilidad dirigidos a jóvenes en situación o riesgo de exclusión social, publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 204, de 4 de septiembre de 2015, se rectifica en lo siguiente:

En el artículo tercero punto 1, página 32575, donde dice: “Las subvenciones para el desarrollo de los programas destinados a la mejora de la empleabilidad de jóvenes en situación o riesgo de exclusión social se estructuran en dos medidas de actuación (...)”, debe decir: “(...) se estructuran en tres medidas de actuación (...)”, añadiendo un apartado c) con el siguiente tenor literal:

“c) ayudas al empleo, en las que las instituciones sin fin de lucro actuarán en calidad de entidad colaboradora”.

En el artículo diez punto 4, página 32583, donde dice: “(...) Además como requisito de solvencia y eficacia deberán alcanzar un mínimo de 3 puntos entre los dos primeros subapartados del criterio de valoración: capacidad técnica, organizativa y de gestión de la entidad promotora, establecido en el artículo 17 punto 3 apartado D)” debe decir: “(...) Además como requisito de solvencia y eficacia deberán alcanzar un mínimo de 2 puntos entre los dos primeros subapartados del criterio de valoración: capacidad técnica, organizativa y de gestión de la entidad promotora, establecido en el artículo 17 punto 3 apartado D)”.

Murcia, 8 de octubre de 2015.—La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Violante Tomás Olivares.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10542 Edicto por el que se notifica a Thoustone, S.L. el otorgamiento de trámite de audiencia en el expediente administrativo sancionador n.º 200755130400, proveniente del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social n.º I302007000275943.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 59.5, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se hace saber a Thoustone, S.L. cuyo último domicilio conocido es C/ Manuel Santana, 5, 30700 Torre Pacheco (Murcia) que en relación con el procedimiento sancionador que fue incoado con el número 200755130400 a esa empresa, a consecuencia del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social n.º I302007000275943, de 6 de febrero de 2007, procedimiento que fue suspendido por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 29 de junio de 2007, le comunico:

1.- La funcionaria D.ª Ana María Tudela García, Jefa del Servicio Jurídico de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, ha pasado a ser la instructora del expediente por jubilación de D.ª Matilde Llorca de la Torre, designada en un primer momento.

2.- A la vista del Oficio del Juzgado de Instrucción n.º 1 de Murcia, de 5 de octubre de 2015 (recibido, vía fax, por esta Consejería, el 8 de octubre de 2015), por el que se comunica la firmeza del sobreseimiento de las actuaciones penales seguidas por los mismos hechos, y de conformidad con lo establecido en el artículo 3.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y en el artículo 5 del Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de sanciones en el orden social, aprobado por RD 928/1998 de 14 de mayo, le comunico el alzamiento de la suspensión del procedimiento a que arriba hemos hecho referencia, tal y como, por otra parte, prevé el propio Acuerdo de suspensión arriba citado.

3.- De conformidad con lo establecido en el artículo 18.4 del citado Reglamento, le comunico que antes de elaborarse la propuesta de resolución se le otorga a esa empresa trámite de audiencia por término de 8 días, en que podrá examinar el expediente en las oficinas del Servicio Jurídico de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, sita en C/ San Cristóbal, 6, 30001 Murcia, debiendo acreditar el compareciente la representación con la que actúe. Realizado dicho trámite, podrá realizar alegaciones por término de 3 días, a cuyo término quedará el expediente visto para realizar la oportuna propuesta de resolución.

Murcia, 14 de octubre de 2015.—El Secretario General de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Daniel Mazón Sánchez.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
Confederación Hidrográfica del Segura

10543 Exposición pública de expediente de modificación de características de una concesión de aguas subterráneas inscrita en el Registro de Aguas. Expte. APM-26/2015.

En este Organismo de cuenca se tramita un expediente de modificación de características de una concesión de aguas subterráneas inscrita en el Registro de Aguas (sección A, tomo 4, hoja 709), a nombre de la Comunidad de Regantes Pozo Segura, con un volumen máximo anual de 1.128964 m³, para el riego de una superficie de 348,45 ha, sita en paraje "cabezo de la Rosa-Pinosa de Arriba", término municipal de Jumilla (Murcia). La modificación de características solicitada consiste en la permuta de parcial de la superficie de riego, pasando la superficie de riego de las 348,48 ha inscritas a 353,2165 ha. El volumen máximo anual autorizado se mantiene invariable.

Al ser preceptivo en la tramitación del expediente realizar un periodo de información pública, según lo establecido en el artículo 105 y siguientes del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se abre un plazo de un mes, a fin de que los interesados puedan comparecer y exponer las alegaciones que consideren pertinentes.

La posible concesión a otorgar por modificación de características tendría las siguientes características:

Expediente: APM-26/2015

Titular: Comunidad de Regantes Pozo Segura (C/Cura Navarro, n.º 9- Bajo), C.P. 30520, Jumilla (Murcia)).

CIF: G30271183

Corriente o acuífero: 031. Jumilla-Villena

Clase y afección: Regadío

Paraje: Cabezo de la Rosa- Pinosa Arriba

Término municipal: Jumilla (Murcia)

Volumen máximo anual: 1.128.964 m³/año

Superficie: 353,2165 ha

Dotación: 3.196,23 m³/ha/año

Caudal instantáneo: 80 l/s

Caudal medio equivalente: 35,80 l/s

Plazo concesional: 25 años a contar desde la fecha otorgamiento de la concesión (30/10/2003) característica del sondeo:

Denominación	Profundidad (m)	Diámetro (mm)	Potencia instalada (CV)	UTM (ETRS-89)	Caudal (l/s)
Sondeo	490	650	503	653359.4258692	80



Los escritos y documentos, citando la referencia, se podrán dirigir a las Oficinas de la Confederación Hidrográfica del Segura (Comisaría de Aguas), con domicilio en Plaza de Fontes, número 1, 30001 Murcia. Asimismo, podrá examinarse en el Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico (Servicio de Aguas Subterráneas) en la calle Mahonesas, número 2, el expediente en horario de atención al público.

Murcia, 17 de agosto de 2015.—El Comisario de Aguas, José Carlos González Martínez.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Murcia
Sala de lo Social

10544 Recurso de suplicación 532/2014.

N81291

Tipo y nº de recurso: Rsu recurso suplicación 532/2014

Juzgado de origen/autos: Seguridad Social 455/2011

Juzgado de lo Social n.º 6 de Murcia.

Recurrente/s: Mohammed Sahraoui.

Abogado/a: Antonio Luis Maldonado Garrido

Recurrido/s: Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Ibermutuamur, INSS, Murtatrem ETT, S.L.

Abogado: Juan Antonio Victoria Ros, Serv. Jurídico Seg. Social

Doña María Ángeles Arteaga García, Secretaria Judicial de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento recurso suplicación 0532/2014 seguido ante esta Sala de lo Social, a instancia de Mohammed Sahraoui contra la empresa Murtratrem ETT, S.L.; la Mutua Ibermutuamur, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre Accidente de Trabajo, se ha dictado Sentencia número 722/2015, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente. "Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Mohammed Sahraoui, contra la sentencia número 508/2013 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de fecha 17 de Septiembre, dictada en proceso número 455/2011, sobre accidente de trabajo, y entablado por Mohammed Sahraoui frente a Murtratrem ETT, S.L.; Mutua Ibermutuamur; Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia".

Se advierte al destinatario Murtatrem ETT, S.L., 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 9 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Murcia
Sala de lo Social

10545 Recurso de suplicación 190/2015.

N81291

Tipo y n.º de recurso: RSU 0190/2015

Juzgado de origen/autos: Demanda 0783/2013 Jdo. de lo Social número Uno de Cartagena

Recurrente: Mohamed El Mouhib

Abogado: José Manuel Navarro Navarro

Procuradora: Ana Madrid González

Recurrido/s: Grumansol de Cartagena S.L.; Mutua FREMAP; INSS; TGSS

Abogados: María José Orenes Miralles; Letrado de la Seguridad Social

Doña María Ángeles Arteaga García, Secretaria Judicial de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento recurso suplicación 190/2015 seguido ante esta Sala de lo Social, a instancia de Mohamed El Mouhib contra Grumansol de Cartagena S.L.; Mutua FREMAP; Instituto Nacional de la Seguridad Social; Tesorería General de la Seguridad Social, sobre accidente de trabajo, se ha dictado Sentencia número 0730/2015, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente. "Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Mohamed El Mouhib, contra la sentencia número 0245/2014 del Juzgado de lo Social número 1 de Cartagena, de fecha 20 de Mayo, dictada en proceso número 0783/2013, sobre accidente de trabajo, y entablado por Mohamed El Mouhib frente a la empresa Grumansol de Cartagena S.L.; la Mutua FREMAP; el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia".

Se advierte al destinatario Grumansol de Cartagena, S.L., 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 9 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Instrucción número Cinco de Cartagena

10546 Diligencias previas. Procedimiento abreviado 3.212/2012.

N.I.G.: 30016 43 2 2012 0523462

Diligencias previas Proc. Abreviado n.º 3.212 /2012

Delito/falta: Estafa (todos los supuestos)

Querellante: Agueda García Maldonado

Procurador: María del Mar Posadas Molina

Abogado: Javier Verdú López

Contra: Miguel Fernández Sánchez

Abogado: María del Mar Lobato Albaladejo

Edicto

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por el presente se notifica a Agueda García Maldonado las resoluciones de 2 de septiembre y 14 de noviembre de 2014 que se expresan a continuación:

Auto

En Cartagena, a 2 de septiembre de 2014.

Antecedentes de hecho

Único.- Durante la tramitación del presente procedimiento se ha interpuesto, por la representación procesal de la querellante, recurso de reforma contra la resolución de fecha 6/05/14, que acordaba el sobreseimiento provisional de las presentes ante la falta de indicios de criminalidad en el imputado.

De dicho recurso se ha dado traslado al Ministerio Fiscal y al letrado del imputado, oponiéndose ambos al recurso, por los motivos que constan.

Fundamentos de derecho

Único.- Las alegaciones del recurso no desvirtúan la legalidad de la resolución impugnada, que debe ser confirmada con desestimación del recurso. Se dan íntegramente por reproducidos todos los razonamientos que constan en la resolución que pretende reformarse.

El recurso se basa en que por este instructor no se realizado la correcta calificación jurídica de los hechos, y que sí podría existir una apropiación indebida. Sobre ello, debemos recordar que en la resolución recurrida se fijaron los hechos (art. 777 de la L.E.Cr.), y si lo que se pretende es considerar que el imputado se apropió indebidamente, bien del dinero que recibió de la querellante, o bien del inmueble adjudicado, tampoco existen indicios de criminalidad sobre ello; además todo gira en torno al denunciado "engaño", consistente supuestamente en que el querellado en lugar de paralizar la subasta del inmueble se adjudicó el mismo, cuestión ya analizada en el auto recurrido.

En definitiva, no existen indicios de criminalidad por ningún hecho delictivo, por lo que procede desestimar el recurso presentado.

Parte dispositiva

Se desestima el recurso de reforma interpuesto por la representación procesal de la querellante contra la resolución dictada por este Juzgado el día 6/5/14.

No habiéndose podido localizar a la denunciante en persona y constanding escrito de renuncia de la procuradora que la representa, se pone en conocimiento del Sr. Letrado que deberá facilitar a este Juzgado el domicilio de la querellante o designar nuevo procurador si quisiera formular recurso de apelación contra la presente resolución o continuar la causa.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio Fiscal y, en su caso, a las demás partes personadas haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación en el plazo de cinco días ante este órgano Judicial.

Así lo manda y firma D. Ignacio Munitiz Ruiz, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción n.º 5 de Cartagena. Doy fe.

El/La Magistrado-Juez. El/La Secretario/a Judicial.

Juzgado de Instrucción número Cinco Cartagena

Diligencias Previas Proc. Abreviado 3.212/2012

N.I.G: 30016 43 2 2012 0523462

Delito/Falta: estafa (todos los supuestos)

Denunciante/Querellante: Agueda García Maldonado

Procuradora: María del Mar Posadas Molina

Abogado: Javier Verdú López

Contra: Miguel Fernández Sánchez

Abogado: María del Mar Lobato Albaladejo.

Providencia Magistrado-Juez

Don Ignacio Munitiz Ruiz

En Cartagena, a 14 de noviembre de 2014.

Dada cuenta, presentado el anterior escrito por el letrado Javier Verdú López, en la representación de la querellante, únase a los autos de su razón. Se tienen por hechas las manifestaciones contenidas en el mismo con suspensión del plazo para interponer recurso de apelación contra el auto de 2-9-14.

Practíquese averiguación domiciliaria de Agueda García Maldonado y verificado procédase a comunicarle, en el domicilio resultante, que ha renunciado a la dirección letrada su letrado Javier Verdú López y la procuradora María del Mar Posadas Molina, concediéndole el plazo de diez días para designación de nuevo abogado y procurador si a su derecho conviene interponer recurso de apelación contra el auto de 29-14 que le será notificado personalmente.

Modo de impugnación: mediante interposición de recurso de reforma en el plazo de tres días ante este órgano judicial.

Lo acuerda y firma S.S.^a.; doy fe.

El/La Magistrado-Juez. El/La Secretario/a.

Notificación que se efectúa por medio del presente edicto para su conocimiento por encontrarse en paradero desconocido.

En Murcia a 30 de septiembre de 2015.—El/La Secretario/a Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Primera Instancia e Instrucción número Seis de Molina de Segura

10547 Modificación de medidas supuesto contencioso 762/2014.

1140K0

N.I.G.: 30027 41 1 2009 0005937

Modificación de medidas supuesto contencioso 762/2014

Procedimiento Origen: Modificación medidas definitivas 1115/2009

Sobre Otras Materias

Demandante: María Verónica Pini.

Procurador: Octavio Fernández Moya.

Demandado: Norberto Fabián Moreno.

Doña Purificación Pastor González, Secretaria Judicial de Juzgado Primera Instancia e Instrucción número Seis de Molina de Segura.

Hago saber: Que en los presentes autos se ha dictado sentencia, cuya fallo es del siguiente tenor literal:

Parte dispositiva

Se acuerda modificar la sentencia de divorcio dictada por el Juzgado de 1.^a Instancia n.º 8 de Alicante en los autos número 36/08, en el siguiente sentido:

1.- La titularidad de la patria potestad de los progenitores respecto de la menor Camila Noel Moreno será conjunta, si bien se atribuye su ejercicio en exclusiva a la madre, María Verónica Pini.

No procede hacer pronunciamiento en materia de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante este Juzgado en el plazo de veinte días siguientes a su notificación para su resolución por la Ilma. Audiencia Provincial de Murcia.

Así por ésta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma al demandado rebelde Norberto Fabián Moreno, en paradero desconocido, expido el presente que se fijara en el Tablón de Anuncios de este Juzgado y se publicara en el B.O.R. Murcia.

En Molina de Segura, a 25 de septiembre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia
De lo Social número Uno de Murcia

10548 Despido objetivo individual 487/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0003951

N81291

Despido Objetivo Individual 0000487 /2015

Sobre Despido

Demandante: Claudia Patricia Saavedra Calvimontes.

Abogado: Antonio Luis Maldonado Garrido.

Demandado/s: Grupo Máximo 808/2013 SLV, Fogasa.

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 487/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D.ª Claudia Patricia Saavedra Calvimontes contra sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto

Secretaria Judicial D.ª Isabel María de Zarandieta Soler.

En Murcia, a 21 de septiembre de 2015.

Antecedentes de hecho

Primero.- Por Claudia Patricia Saavedra Calvimontes se presentó demanda contra Grupo Maximo 808/2013 SLV, Fogasa en materia de despido.

Segundo.- Se ha requerido a Claudia Patricia Saavedra Calvimontes para que subsane advertidos en la demanda, en el plazo de 4 días.

Tercero.- La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda el día 7/09/15.

Fundamentos de derecho

Primero.- Examinados los requisitos formales de la demanda con el escrito posterior de subsanación, se comprueba que concurren todos los exigidos por la LJS para admitir a trámite la demanda con señalamiento de juicio, de conformidad a lo dispuesto en el art. 82.1 de la LJS.

Segundo.- Se deberá proceder a citar a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Secretario/a judicial, y el segundo ante la Sala, conforme dispone el art 82 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 18/11/2015 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:10 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 2 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al primer otrosí digo, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

Se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistida representada de Abogado a los efectos del art. 21.2 de la LJS., y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al primer otrosí digo, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

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 en legal forma a Grupo Máximo 808/2013, S.L.U., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

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

En Murcia, a 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia
De lo Social número Uno de Murcia

10549 Despido/ceses en general 605/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004918

N28150

DSP Despido/ceses en general 605/2015

Procedimiento origen: 605 /15

Sobre: Despido

Demandante: Johana Flórez Serrano.

Abogada: María Encarna Sánchez Camacho.

Demandado: Juan Montoya Zamora.

Doña Isabel María de Zarandíeta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 605 /2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.ª Johana Flórez Serrano contra la empresa Juan Montoya Zamora, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 16/12/2015 a las 10:15 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 16/12/2015 a las 10:30 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 6, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Requírase a la parte actora a fin de que aporte el certificado del acta de conciliación en el plazo de quince días bajo apercibimiento de archivo.

Ad cautelam procédase a la citación del demandado mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Juan Montoya Zamora, 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 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia
De lo Social número Uno de Murcia

10550 Procedimiento ordinario 384/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0003148

N28150

Procedimiento ordinario 384/2015

Procedimiento origen: 384 /15

Sobre ordinario

Demandante: Ana María Jiménez Ros

Graduada Social: Fuensanta Guirao Ruipérez

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Carnes Selectas Condomina, S.L.,
Vijaque, S.L.

Doña Isabel María de Zarandíeta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 384/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Ana María Jiménez Ros contra la empresa Carnes Selectas Condomina, S.L., y Vijaque S.L., sobre procedimiento ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 08/11/2016 a las 10:45 horas en la Sala de Vistas n.º 1, 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 08/11/2016 a las 11:00 horas en la Sala de Vistas n.º 2, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requierase a la demandada para que aporten los documentos solicitados en el otrosí digo documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Cítese al Fogasa a los efectos señalados en el art. 23 de la LJS.

Recábase información de situación de las empresas a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Carnes Selectas Condomina, S.L., Vijaque 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, 7 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10551 Despido/ceses en general 539/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004397

N28150

Despido/ceses en general 539/2015

Procedimiento origen: 539/15

Sobre despido

Demandante: José Antonio Hernández López

Demandado: Electman Montajes, S.L.

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 539/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Antonio Hernández López contra la empresa Electman Montajes, S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 11/12/2015 a las 10:55 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 11:05 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requierase a la demandada para que aporten los documentos solicitados en el otrosí digo de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación del demandado mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

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

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

En Murcia, 5 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10552 Despido/ceses en general 464/2015.

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 464/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.^a Alicia Sánchez Sánchez, Sandra de la Cruz Morenilla Giménez, Natallia Feafanava, Juana María Díaz Hernández, Josefa Marín López, María Josefa Guardiola García, María Pilar Lueje Saorín contra la empresa Fondo de Garantía Salarial, Julián Rus Cañibano S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

“Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 10/11/2015 a las 9:40 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 9:50 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 7 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí digo 1.º 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 digo 2.º, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistidos representados de Abogado a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Julián Rus Cañibano 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 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10553 Despido/ceses en general 625/2015.

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 625/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Modesto Fonseca Caicedo contra la empresa Adrián Garmu, S.L.U., Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, 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 17/12/2015 a las 10:25 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - 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 17/12/2015 a las 10:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

Al otrosí dice, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Ad cautelam, cítese a la empresa demandada a través de edicto.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Adrián Garmu S.L.U., 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, 9 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10554 Despido/ceses en general 338/2015.

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 338/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Antonio Robles Sánchez contra la empresa Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Magnetitas del Cehegín, S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 15/12/2015 a las 9:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:00 del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 007 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Ad cautelam, cítese a la empresa demandada por medio de edicto.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Magnetitas Del Cehegín, 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, 7 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10555 Modificación sustancial de condiciones laborales 514/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004221

N81291

MGT Modificación Sustancial Condiciones Laborales 514/2015

Sobre Mov. Geog. y Funcional

Demandante: Luis Francisco Hernández Espinosa

Abogado: Felipe José Cegarra Cervantes

Demandado/s: Smart Market S.L.U., Appletree S.L.U., Difusión de Tiendas y Franquicias, S.L., Habita Home, S.L.

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento modificación sustancial condiciones laborales 514/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Luis Francisco Hernández Espinosa contra Smart Market S.L.U., Appletree S.L.U., Difusión de Tiendas y Franquicias, S.L. y Habita Home, S.L., se ha dictado en fecha 28 de septiembre de 2015 decreto cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor literal:

"Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 25/11/2015 a las 10:25 horas en Av. Ronda Sur (CD. Justicia) - 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 25/11/2015 a las 10:40 horas en AV. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 006, 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.

Al otrosí digo ha lugar al interrogatorio del legal representante del demandado 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 concedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Líbrese el oficio interesado a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a los fines interesados.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

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

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como para la prueba de interrogatorio de parte.

Ad cautelam cítese a las demandadas por medio de edictos a publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia."

Y para que sirva de notificación en legal forma a Smart Market, S.L.U., Appletree, S.L., Difusión de Tiendas y Franquicias, S.L. y Habita Home, S.L., expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, a 28 de septiembre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10556 Despido/ceses en general 439/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0003604

N81291

Despido/ceses en general 439/2015

Sobre despido

Demandante: Francisco Navarro Quesada

Graduado Social: José Antonio Hernández Gomariz

Demandados: Fogasa, Proquimol, S.C.

Abogado: Abogacía del Estado Fogasa, Murcia,

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 439/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Francisco Navarro Quesada contra sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Diligencia de ordenación

Secretaria Judicial Sra. doña Ana Iborra Lacal

En Murcia, a seis de octubre de dos mil quince.

Por presentado el anterior escrito por el Graduado Social, José Antonio Hernández Gomariz, en nombre y representación de la parte actora Francisco Navarro Quesada, únase a los autos de su razón.

Y visto su contenido y estando dentro de plazo, se acuerda la suspensión del juicio que venía señalado para el día 23-11-15, y, en su lugar, se acuerda señalar nuevamente para el día 25-11-15 a las 9:55 horas en la Sala 1 para el acto de conciliación y, una vez intentada, y caso de no alcanzarse en la Sala numero 6 para la celebración del juicio a las 11:10 horas de su mañana.

Cítese a las partes, mediante la notificación de la presente resolución con las mismas advertencias y prevenciones contenidas en el decreto de admisión de la demanda.

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 comparencia 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 en legal forma a Proquimol, S.C., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10557 Procedimiento ordinario 68/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0000610

N28150

Procedimiento ordinario 68/2015

Procedimiento origen: 68 /15

Sobre ordinario

Demandante: Miguel Conejero Mateo

Graduado Social: Rafael García Manzano

Demandados: Thader Dis S.L., Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Admon Concursal de Thader Dis S.L. Empresa y Derecho Concursal SI

Abogado: Fogasa

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 68/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Miguel Conejero Mateo contra la empresa Thader Dis S.L., Fondo De Garantía Salarial Fogasa, Admon Concursal De Thader Dis S.L., sobre procedimiento ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 27/06/2016 a las 09:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 09:50 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 003 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Requírase al Fogasa para que aporte El expediente administrativo instruido.

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Thader Dis 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, 8 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10558 Procedimiento ordinario 653/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0005303

N28150

PO Procedimiento ordinario 653/2015

Procedimiento origen: 653 /15

Sobre Ordinario

Demandante: Cesareo Belchí Tristante.

Abogado: Manuel López Bernal.

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial, Transpay, S.L., Administración Concursal de Transpay S.L.

Abogado/a: Abogacía del Estado Fogasa, Murcia,

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento. Procedimiento ordinario 653/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Cesareo Belchí Tristante contra la empresa Transpay, S.L., Administración Concursal de Transpay S.L, y Fogasa sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 10/12/2015 a las 09:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 10/12/2015 a las 9:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 5, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación del demandado mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Transpay, 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 8 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10559 Despido/ceses en general 616/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0005007

N28150

Despido/ceses en general 616/2015

Procedimiento origen: 616 /15

Sobre despido

Demandante: Paolo de Lima Macedo

Abogada: Teresa Ponce Jiménez

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Antonio Solano Martínez, Asomar 2014, S.L.

Abogado: Abogacía del Estado Fogasa, Murcia

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 616/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Paolo de Lima Macedo contra la empresa Antonio Solano Martínez, Asomar 2014, S.L. y Fogasa, sobre despido y reclamación de cantidad, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 10/12/2015 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:10 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 005 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de los demandados mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Antonio Solano Martínez, y Asomar 2014. 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, 8 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10560 Despido/ceses en general 482/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0003940

N28150

Despido/ceses en general 482/2015

Procedimiento origen: 482/15

Sobre despido

Demandante: Hamza Jaouad

Abogado: José María Ippólito Jiménez

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Simo Oukhaiy Rhalima

Abogado: Fogasa

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 482/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Hamza Jaouad contra la empresa Simo Oukhaiy Rhalima y Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 14/12/2015 a las 10:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:50 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 006 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a la demandadas para que aporten los documentos solicitados en el primer otrosí punto 2 de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Ad cautelam procédase a la citación del demandado mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Simo Oukhaiy Rhalima, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Murcia, 5 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10561 Despido/ceses en general 544/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004410

N28150

Despido/ceses en general 544/2015

Procedimiento origen: 544/15

Sobre despido

Demandante: Raquel Carrasco Trigueros

Demandados: Ministerio Fiscal Ministerio Fiscal, Fogasa, Servilunas 2000, S.L.

Abogados: Abogacía del Estado, Fogasa, Murcia,

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 544/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Raquel Carrasco Trigueros contra la empresa Servilunas 2000 S.L., Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 14/12/2015 a las 11:05 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - 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 14/12/2015 a las 11:20 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 006, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporten los documentos solicitados en el otrosí digo B) de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Dada la alegación de vulneración de los derechos fundamentales, cítese al Ministerio Fiscal.

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación del demandado mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Servilunas 2000, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.



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

En Murcia, 5 de octubre de 2015.—La Secretaria judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10562 Despido/ceses en general 469/2015.

N.I.G: 30030 44 4 2015 0003838

N81291

Despido/ceses en general 469/2015

Sobre: Despido

Demandante: Stefan Ciurar Remus.

Abogado: María del Carmen Rodríguez Ordoño.

Demandado/s: Bioenergías Lumbreras S.L., Fogasa.

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 469/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Stefan Ciurar Remus contra Bioenergías Lumbreras S.L., y Fogasa, sobre despido, se ha dictado en fecha 6 de octubre de 2015, decreto cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor literal:

“Acuerdo:

- Tener por subsanada y admitir la demanda presentada, teniéndola por ampliada frente al Fondo de Garantía Salarial.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 9/12/2015 a las 10:15 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:30 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 6 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

Al otrosí digo ha lugar al interrogatorio del legal representante de la empresa demandada 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

Al otrosí digo, ha lugar a la documental solicitada conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase al demandado para que aporte los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

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

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS.

Ad cautelam, cítese a la empresa demandada por medio de edictos.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, así como con copia del escrito de subsanación, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos."

Y para que sirva de notificación en legal forma a Bioenergías Lumbreras, S.L., expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, a 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10563 Despido objetivo individual 506/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004143

N81291

Despido objetivo individual 506/2015

Sobre Despido

Demandante: María Mercedes Fajardo Ruiz.

Abogado: Manuel Belando Bernabé.

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial, Fincadelia S.L.

Doña Ana Iborra Lacal, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 506/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de María Mercedes Fajardo Ruiz contra Fincadelia S.L., y Fogasa, obre despido, se ha dictado en fecha 6 de octubre de 2015, decreto cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor literal:

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 9/12/2015 a las 10:35 horas en Avenida Ronda Sur (Ciudad de la Justicia) Sala 1, 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 9/12/2015 a las 10:50 horas en la Sala 6, 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.

Al otrosí digo ha lugar al interrogatorio del legal representante de la empresa demandada 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 conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

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

Al otrosí digo, ha lugar a la documental solicitada conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase al demandado para que aporte los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a de Abogado/a a los efectos del art. 21.2 de la LJS., y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS.

Ad cautelam, cítese a la empresa demandada por medio de edictos.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos."

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Fincadelia, S.L., expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, a 6 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

10564 Despido/ceses en general 535/2015.

NIG: 30030 44 4 2015 0004353

N28150

DSP Despido/ceses en general 535/2015

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 535/2015

Sobre despido

Demandante/s: María Teresa Rocamora Hurtado

Graduado/a Social: Guillermo Rodríguez Navarro

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial, Color Intima 2013 S.L

Abogado: Fogasa

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 535/2015 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña María Teresa Rocamora Hurtado contra la empresa Color Intima 2013 S.L y Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 01/12/2015 a las 09:55 horas en Av. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Secretario/a judicial y, en caso de no avenencia, a las 10:10 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 007 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, 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 concedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporten los documentos solicitados en el primer otrosí digo documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Recábase información de situación de la empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Color Intima 2013 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 7 de octubre de 2015.—La Secretaria Judicial.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

10565 Aprobación inicial de una modificación en el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2015.

Aprobada inicialmente una modificación en el Presupuesto General del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena para el ejercicio 2015, por acuerdo plenario de 8 de octubre, se hace público que el expediente se encuentra expuesto en la Oficina de Economía y Presupuestos para que los interesados a que refiere el artículo 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que, en su caso, consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Cartagena, 8 de octubre de 2015.—El Concejal del Área de Hacienda e Interior, Francisco Aznar García.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Fuente Álamo de Murcia

10566 Aprobación definitiva de modificación de crédito n.º 23, de crédito extraordinario, del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2015.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 21 de agosto de 2015, aprobó inicialmente la modificación de crédito n.º 23, de crédito extraordinario, del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2015, no habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público por lo que se considera definitivamente aprobada. En su virtud, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se inserta su contenido conforme al siguiente detalle:

PARTIDA DE GASTOS DE NUEVA CREACIÓN	IMPORTE	MEDIO DE FINANCIACIÓN
929.226.98 Acreedores ptes. Apl. a 31-12-2014	66.823,25	870.00 "R. Tesorería G. Grales."
929.226.99 Obl. ptes. pago a 31-12-2014	113.077,44	870.00 "R. Tesorería G. Grales."
TOTAL CRÉDITO EXTRAORDINARIO	179.900,69	

Fuente Álamo de Murcia, 5 de octubre de 2015.—El Alcalde Presidente,
Antonio Jesús García Conesa.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Fuente Álamo de Murcia

10567 Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza reguladora del impuesto sobre bienes inmuebles; 8.2 y 9 de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre incremento del valor de los terrenos de naturaleza urbana; y 6, apartado 4, epígrafe 1, de la ordenanza reguladora de la tasa por la realización de la actividad municipal de expedición de documentos administrativos.

El Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 1 de octubre de 2015, aprobó provisionalmente la modificación de los artículos 3, apartado A, de la Ordenanza reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles; 8.2 y 9 de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana; y 6, apartado 4, Epígrafe 1, de la Ordenanza reguladora de la tasa por la realización de la actividad municipal de expedición de documentos administrativos.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el acuerdo de aprobación provisional se expone al público por plazo de treinta días durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. En caso de que no se hubieren presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Fuente Álamo de Murcia, 2 de octubre de 2015.—El Alcalde Presidente, Antonio Jesús García Conesa.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorquí

10568 Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del impuesto de vehículos de tracción mecánica.

El Pleno del Ayuntamiento de Lorquí, en sesión extraordinaria celebrada el 8 de octubre de 2015 adoptó el acuerdo de aprobación inicial de la ordenanza reguladora del impuesto de vehículos de tracción mecánica.

Dicho acuerdo se somete a información pública por treinta días durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas. Finalizado el periodo de exposición pública el Ayuntamiento adoptará los acuerdos definitivos que procedan, resolviendo las reclamaciones que se presenten y aprobando definitivamente la modificación, en su caso. En el caso de que no se presenten reclamaciones se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo provisional sin necesidad de acuerdo plenario.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Lorquí, 9 de octubre de 2015.—El Alcalde, Joaquín Hernández Gomariz.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

10569 Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de los precios públicos por la gestión del servicio del Centro de Atención a la Infancia.

El Pleno de esta Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 28 de abril de 2015 adoptó acuerdo por el cual se aprobó inicialmente la ordenanza fiscal reguladora de los precios públicos por la gestión del servicio del Centro de Atención a la Infancia.

Transcurrido el periodo de exposición pública sin que se hayan formulado alegaciones y habiendo quedado definitivamente aprobada, se publica a continuación el texto íntegro de dicha ordenanza, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Ordenanza reguladora de los precios públicos por la gestión del servicio del Centro de Atención a la Infancia.

- Constituye el objeto del establecimiento de este precio público la prestación de los servicios asistenciales, educativos y comedor, así como otros servicios análogos que se prestan en el Centro de Atención a la Infancia municipal, sito en Lugar La Molineta (Mazarrón).

- Están obligados al pago de estos precios públicos los padres, tutores o representantes legales del usuario desde el momento de la solicitud de reserva de plaza, posteriormente deberán proceder a formalizar la matrícula para hacerla efectiva, antes de que se inicie la utilización y disfrute de los servicios del centro.

- Las cuotas se abonarán por mensualidades en la forma y condiciones que señale el Ayuntamiento, ya sea domiciliando o ingresando el pago de la cuota en la entidad financiera que determine la concesionaria, debiéndose abonar simultáneamente con ocasión de la formalización de la matrícula, la cuota correspondiente al primer periodo de prestación del servicio.

- Cada una de las mensualidades de los servicios se abonará en los cinco primeros días del mes correspondiente.

- El impago reiterado de la cuota durante dos meses consecutivos, se entenderá como renuncia al servicio y podrá procederse a la baja de la inscripción del usuario, pudiendo efectuarse en este caso, nueva adjudicación de la plaza que quede vacante y ello comportará la interrupción automática de la prestación del servicio, sin perjuicio de que las deudas pendientes sean exigidas por el procedimiento administrativo de apremio, con arreglo a lo establecido en el artículo 46.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

- Conforme al artículo 26.3 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, en el supuesto que por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público no se pudiera prestar o desarrollar, procederá la devolución del importe correspondiente.

Otras disposiciones: -----

1.- La matrícula comprende todos los meses del curso escolar, siendo en todo caso obligatorio el pago de dichos meses, a excepción de los alumnos que causen baja definitiva, que satisfarán las cuotas de los meses que hayan asistido, incluida la mensualidad en que se produzca la baja.

La inasistencia justificada o injustificada del usuario durante un periodo determinado (excepto situaciones especiales) no supone reducción alguna, ni exención de la tarifa, mientras no se formalice la baja correspondiente. -----

2.- Situaciones especiales: -----

Aquellos niños que por necesidades de adaptación se incorporen a partir de la segunda quincena del mes, pagarán la mitad de la cuota de ese mes.

Cuando por causas justificadas (hospitalización del niño, traslado temporal de la familia, etc.) el usuario no pueda asistir al centro, se le reservará la plaza cobrando el 50% de la cuota durante dos mensualidades. A partir de la tercera, éste causará baja del centro.

Los interesados podrán renunciar voluntariamente en cualquier momento a su plaza debiendo formalizar la baja mediante solicitud por escrito en el Registro Municipal o en la Secretaría del Centro, con una antelación mínima de siete días antes del mes en el que tenga que surtir efectos la misma.

Tarifas

MATRÍCULA	PRECIO (euros/año)
Niño/a del CAI	50,00
Niño/a de la Ludoteca	20,00
Niño/a con hermanos mayores matriculados en el Centro	Exento
Niño/a perteneciente a familia numerosa (con carné en vigor)	Descuento 50%

Las matrículas se renuevan anualmente -----

Servicio	Horario	Precio (euros/mes)	
		Sin comedor	Con comedor
Servicio asistencial y educativo jornada completa de 8 h. (incluye almuerzo, comida y merienda)	9:00-17:00	160,00	245,00
Servicio asistencial y educativo jornada partida de 8 h. (incluye almuerzo y merienda)	09:00-13:00 16:00-20:00	180,00	
Servicio asistencial y educativo jornada específica con madrugador de 8 h. (incluye desayuno, almuerzo y comida)	07:30-15:30	190,00	275,00
Servicio asistencial y educativo jornada de 6 h. (incluye almuerzo y comida)	09:00-15:00	140,00	225,00
Servicio asistencial y educativo jornada de 5 h. (incluye almuerzo y comedor opcional)	09:00-14:00	130,00	215,00
Servicio asistencial y educativo jornada 4 h. (incluye almuerzo)	09:00-13:00	120,00	
Servicio asistencial y educativo jornada especial de 4 h. (grandes superficies), (incluye almuerzo o merienda)	09:00-13:00 o 16:00-20:00	120,00	
Servicio asistencial madrugadores (incluye desayuno)	07:30-09:00	50,00	
Servicio asistencial madrugadores (sin desayuno)	08:15-09:00	30,00	
Servicio asistencial ludoteca (incluye merienda)	16:00-20:00	120,00	
Servicio asistencial ludoteca (incluye merienda)	16:00-18:00	80,00	
Servicio asistencial escuela de verano (incluye desayuno, almuerzo y comida)	08:30-16:30	160,00	

Servicio asistencial sábado (incluye almuerzo y comida de casa), de 09:00 a 14:00 h. (mínimo cinco alumnos/as) -----

	Precio
Niños/as que estén durante todo el año en el CAI	50,00 €/mes adicional a la cuota mensual solicitada
Niños/as externos al CAI	60,00 €/mes
Sábados sueltos	15,00 €/día



Otros servicios	Precio
Hora extraordinaria suelta	5,00 €
Hora extraordinaria mensual	25,00 €
Todos los servicios que no incluyen comedor, sí incluirán el almuerzo y la merienda en la cuota mensual	
Catering, precio adicional de 85,00 €/mes	

Estos precios, una vez aprobados por el Ayuntamiento en Pleno, entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.-----

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 del R.D.L. 2/2004 y en los artículos 10.1 y 46 de la Ley 29/1998, contra la aprobación definitiva los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de publicación de este edicto.

Mazarrón, 29 de septiembre de 2015.—La Alcaldesa-Presidenta, Alicia Jiménez Hernández.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

10570 Exposición pública de los padrones de la tasa por recogida de basuras correspondientes a los bimestres 3.º y 4.º de 2015, y el 2.º cuatrimestre de 2015.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes interesados, que por Resolución de la Directora de la Agencia Municipal Tributaria de Murcia de 8 de octubre de 2015, han sido aprobados los padrones de la Tasa por Recogida de Basuras correspondientes a los bimestres 3.º y 4.º de 2015, y el 2.º cuatrimestre de 2015.

Estos padrones se encuentran expuestos al público en la Agencia Municipal Tributaria de este Ayuntamiento durante un plazo de 30 días a partir del día siguiente a la publicación de este edicto, donde pueden ser examinados por los contribuyentes a quienes interese.

Contra la inclusión en dichos padrones o contra las cuotas que en ellos se indican, pueden interponerse los siguientes recursos:

A) Recurso potestativo de reposición, previo a la reclamación económico-administrativa, ante el Ayuntamiento de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de los presentes padrones (art. 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

En el caso de interposición de recurso de reposición se hará constar que dicho acto no ha sido impugnado en vía económico-administrativa (art. 21 del Reglamento General de Desarrollo de la LGT, en materia de revisión en vía administrativa aprobado por Real Decreto 520/2005, de 13 de mayo).

Contra la resolución del recurso de reposición, puede el interesado interponer reclamación económico-administrativa ante el Consejo Económico-Administrativo de Murcia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, si existe resolución expresa, o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, si aquella no se produjera (art. 19 del Reglamento del Consejo Económico-Administrativo de Murcia, BORM nº 86 de 16/04/2005).

B) Reclamación económico-administrativa ante el Consejo Económico-Administrativo Municipal, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del período voluntario de pago de los presente padrones (art. 235.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

La resolución de la reclamación económico-administrativa pone fin a la vía administrativa y es susceptible de recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación. Si no recayese resolución expresa, el plazo será de seis meses, contados desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto (art. 46.1, Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

El cobro de las cuotas del padrón de los bimestres 3.º y 4.º de 2015 se hará junto con las cuotas del servicio de agua y alcantarillado a través de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., EMUASA. El periodo voluntario de pago de estas cuotas es de dos meses a partir de la expedición del correspondiente recibo, conforme al art. 8.3 de la ordenanza fiscal municipal, finalizando el 5 de enero de 2016.

El período voluntario de pago de las cuotas del padrón del 2.º cuatrimestre de 2015 será del 5 de noviembre de 2015 al 5 de enero de 2016.

El pago debe hacerse en las oficinas de las entidades colaboradoras, utilizando el documento de ingreso que este Ayuntamiento remitirá por correo ordinario a todos los interesados.

Son entidades colaboradoras BMN-CajaMurcia, SabadellCAM, Cajamar, Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Caixa Catalunya, Caja Rural Central y los bancos Bilbao-Vizcaya-Argentaria, Banco Santander-Central Hispano y Banco Popular.

Quienes no reciban o extravíen el documento de ingreso pueden obtener un duplicado del mismo en cualquiera de las oficinas de gestión y recaudación municipal, sitas en Plaza de Europa n.º 1, C/ Escultor Juan González Moreno,4 (junto a Virgen de los Peligros) y Av. Juan Carlos I, 4 de Murcia, C/ Condes de la Concepción, 23 de EL Palmar, C/ Pencho Tomás,7 de Beniaján, Pl. Enrique Tierno Galván, 2 de Cabezo de Torres y C/ Pina de Puente Tocinos.

Transcurrido el plazo indicado, las cuotas no pagadas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas que ocasionen.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del R.D. 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Murcia, 8 de octubre de 2015.—El Alcalde, P.D. la Jefa de Servicio de la Agencia Municipal Tributaria, Concepción Nicolás Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

10571 Formalización del contrato para la ejecución de las obras de rehabilitación de cubiertas 37-A y 32-C y Muro del Cementerio Municipal Nuestro Padre Jesús de Murcia. Expte. 127/2015.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia.
- b) Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial.
- c) Expediente n.º 0127/2015
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.murcia.es

2. Objeto del contrato.

- a) Tipo de contrato: Obras
- b) Descripción: Formalización del contrato para la ejecución de las obras de «Rehabilitación de cubiertas 37-A y 32-C y muro del cementerio municipal Nuestro Padre Jesús de Murcia». Expte. n.º 0127/2015
- c) CPV: 45215400-1
- d) Medio de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de la Región de Murcia.
- e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 27 de abril de 2015

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria
- b) Procedimiento: Abierto

4. Valor estimado del contrato:

86.458,66 euros.

5. Presupuesto base de licitación

Importe neto: 86.458,66 euros. IVA: 21,00%, 18.156,32 euros. Importe total: 104.614,98 euros.

6. Formalización del contrato:

- a) Fecha de adjudicación: 29 de julio de 2015.
- b) Fecha de formalización del contrato: 6 de agosto de 2015.
- c) Contratista: SA de Riegos, Caminos y Obras (SARCO)
- d) Importe o canon de adjudicación: Importe neto: 50.124,10 euros. IVA 21,00%, 10.526,06 euros. Importe total 60.650,16 euros.

Murcia, 29 de septiembre de 2015.—El Alcalde, P.D., la Jefa de Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial, Cristina Martínez-Iglesias Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Puerto Lumbreras

10572 Anuncio de licitación de contrato de suministro de mobiliario y equipamiento para Vivero de Empresas.

De conformidad con la Resolución de Alcaldía de fecha 13 de octubre de 2015, n.º 1646/2015, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de procedimiento abierto con varios criterios de adjudicación para la adjudicación del contrato suministro de mobiliario y equipamiento del Vivero de Empresas cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional FEDER, en un 80%, dentro de su Programa Operativo para la Región de Murcia, EJE 2: Desarrollo e Innovación Empresarial, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.

b) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Secretaría General.

2) Domicilio: C/19 de Octubre, s/n.

3) Localidad y código postal: Puerto Lumbreras, 30890.

4) Teléfono: 968402013

5) Telefax: 968402410

6) Correo electrónico: mdolores@puertolumbreras.es; tag@puertolumbreras.es

7) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.puertolumbreras.es

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: 15 días naturales siguientes a la fecha de publicación del anuncio de licitación en el BORM.

c) Número de expediente: 2811/2015.

2. Objeto del contrato:

a) Descripción: Suministro de mobiliario y equipamiento para vivero de empresas.

b) Lugar de ejecución: Puerto Lumbreras.

c) Plazo de ejecución: 1 mes.

3. Tramitación, procedimiento y criterios de adjudicación:

a) Tramitación: normal.

b) Procedimiento: abierto.

c) Criterios de adjudicación:

1. Precio: 55 puntos.

2. Plazo de entrega: 35 puntos.

3. Características estéticas y funcionales: 10 puntos.

4. Criterios de solvencia:

a) Económica y financiera: se acreditará mediante una declaración sobre el volumen de negocios en el ámbito de actividades correspondiente al objeto del contrato, referido como máximo a los tres últimos ejercicios disponibles en

función de la fecha de creación o de inicio de las actividades del empresario. El volumen de negocio deberá ser al menos una vez y media el valor estimado del contrato cuando su duración no sea superior a un año, y se acreditará por medio de las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil o mediante el libro de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

b) Técnica: se acreditará mediante una relación de los principales suministros de la misma naturaleza al que corresponde el objeto del contrato realizados en los últimos cinco años, avalados por certificados de buena ejecución, que incluyan importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos, siendo el requisito mínimo que el importe anual acumulado en el año de mayor ejecución sea igual o superior al 70% del valor estimado del contrato o de su anualidad media si esta es inferior al valor estimado del contrato.

5. Presupuesto base de licitación:

Base imponible: 52.805,74 €.

IVA: 11.089,21 €

6. Garantías exigidas.

1. Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

7. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales siguientes a la publicación del anuncio de licitación en el BORM.

b) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Registro General de Entrada del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.

2. Domicilio: C/ 19 de Octubre, s/n.

3. Localidad y CP: Puerto Lumbreras, 30890.

8. Apertura de ofertas:

Tendrá lugar en acto público, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, el día señalado al efecto en el Perfil de Contratante de la Corporación.

9. Gastos de Publicidad:

Por cuenta del Adjudicatario. Hasta un máximo de 300 €.

10. Otras informaciones:

Este contrato deberá someterse a las disposiciones del Tratado de la Unión Europea y a los actos fijados en virtud del mismo y será coherente con las actividades, políticas y prioridades comunitarias en pro de un desarrollo sostenible, debiendo promover el crecimiento, la competitividad, el empleo y la inclusión social, así como la igualdad entre hombres y mujeres, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión. El contratista cumplirá con las medidas de información y publicidad establecidas en el artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006, Reglamento de Gestión.

Puerto Lumbreras, octubre de 2015.—La Alcaldesa, María de los Ángeles Túnez García.