Boletín Oficial de la
REGIÓN de MURCIA

Número 77 Martes, 5 de abril de 2016

BORM

S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2781 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 27 de enero de 2016, de la misma Consejería, por la que se nombra a los miembros del Tribunal y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir 60 plazas del Cuerpo Administrativo de la Administración Pública Regional, 10 plazas de promoción interna y 50 plazas de promoción interna sobre el mismo puesto, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. 9345

2782 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Publica, complementaria de la Orden de 27 de enero de 2016, de la misma Consejería, por la que se nombra a los miembros del Tribunal y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir mediante promoción interna 25 plazas del Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 23 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. 9347

2783 Orden de 17 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de comienzo del curso de formación de carácter selectivo y sus características, de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna sobre el mismo puesto de trabajo, 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, opción Automoción de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Publica. 9349

2784 Orden de 17 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de comienzo del curso de formación de carácter selectivo y sus características, de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna, 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. 9351

3. Otras disposiciones

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

2785 Orden de 30 de marzo de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas para la gestión de purines producidos en explotaciones porcinas que se destinaban a plantas de cogeneración antes de su cierre. 9353

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2786 Convenio de colaboración entre la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía irregular. 9364

NPE: B-050416-77

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2787 Resolución de 22 de marzo de 2016, de la Dirección General de Comercio y Protección del Consumidor, por la que se modifica el calendario anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2016. 9369

2788 Resolución de 9 de marzo de 2016, 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 tabla salarial año 2015; denominación Sector Derivados del Cemento. 9371

2789 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 colectivo de la empresa Bunge Ibérica, S.A.U. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa). 9374

2790 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 Universidades Públicas Región de Murcia (personal docente e investigador laboral). 9398

2791 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 colectivo de la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L. 9433

2792 Contrato Programa 2016 Fundación Integra. 9450

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Uno de Cartagena

2793 Procedimiento ordinario 342/2015. 9491

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento de Murcia
Primera Instancia número Diez de Murcia

2794 Juicio verbal 59/2015. 9492

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

2795 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.315/2015. 9494

2796 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.929/2015. 9495

2797 Trabajo en beneficio de la comunidad 645/2015. 9496

2798 Trabajo en beneficio de la comunidad 2.228/2015. 9497

IV. Administración Local

Fortuna

2799 Aprobación definitiva del Presupuesto General para 2016 y plantilla de personal. 9498

Murcia

2800 Aprobación inicial del Proyecto de Urbanización de la Unidad de Actuación I del Plan Parcial ZI-SA2 de Santo Ángel. (Gestión-Compensación 068GCU10). 9501

2801 Aprobación definitiva del Programa de Actuación y del Proyecto de Innecesariedad de Reparcelación para la gestión mediante el sistema de concertación directa del ámbito de la Unidad de Actuación I del Plan Especial de Reforma Interior PU-SA1, de Santo Ángel, Murcia. (Gestión–concertación 0007GD14). 9502

San Javier

2802 Anuncio sobre cesión de terrenos para ampliación del centro de demostración y transferencia tecnológica. 9503

Santomera

2803 Aprobación inicial de la ordenanza municipal reguladora de las subvenciones a conceder por el Ayuntamiento de Santomera. 9504

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes de Pliego

2804 Convocatoria a Junta General Ordinaria. 9505

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2781 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 27 de enero de 2016, de la misma Consejería, por la que se nombra a los miembros del Tribunal y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir 60 plazas del Cuerpo Administrativo de la Administración Pública Regional, 10 plazas de promoción interna y 50 plazas de promoción interna sobre el mismo puesto, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

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 (BORM n.º 146, de 26 de junio de 2004) y en la Orden de 27 de enero de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, 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.- Nombrar a los miembros del Tribunal encargado de la selección en las presentes pruebas selectivas:

Presidente

Titular: Don José Piqueras Fernández

Suplente: Don José Manuel Martínez López

Secretario

Titular: Doña Agueda Brocal García

Suplente: Don Manuel Esparza Guerrero

Vocal Primero

Titular: Don Juan Domingo Martínez Sánchez

Suplente: Don José María Mateo Carreño

Vocal Segundo

Titular: Doña Lucrecia Peñaranda Rivera

Suplente: Doña Celia Ruano Delicado

Vocal Tercero

Titular: Don Antonio Medina Montoya

Suplente: Doña María Ángeles Más Tolsa

NPE: A-050416-2781

La constitución del Tribunal tendrá lugar dentro de los quince días naturales siguientes desde la publicación de la presente Orden. A partir de la constitución de dicho Tribunal y como máximo dentro del plazo anteriormente establecido, el Tribunal deberá fijar el lugar, fecha y hora de celebración del ejercicio comunicándolo a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios para que proceda a dictar la Orden que indique dichas circunstancias.

El Tribunal se regirá por lo previsto en el Decreto 6/2006, de 10 de febrero, por el que se regula la composición, designación y funcionamiento de los tribunales calificadores de las pruebas selectivas para el acceso a la Función Pública Regional (BORM n.º 35, de 11 de febrero de 2006) y en la base general quinta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda.

Respecto a las indemnizaciones a percibir por los miembros del Tribunal de Selección, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

La categoría correspondiente al Tribunal de las presentes pruebas selectivas es la tercera.

Segundo.- Aprobar definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, (Anexos I y II), para participar en las pruebas selectivas para acceso al Cuerpo Administrativo de la Administración Pública Regional, de promoción interna y de promoción interna sobre el mismo puesto, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, (BORM n.º 274, de 26 de noviembre) con expresión de las causas de exclusión de los aspirantes afectados.

Tercero.- Los Anexos I y II, que no son objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, serán expuestos en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM, situado en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de carácter general (Avda. Infante Don Juan Manuel, n.º 14, 30011 de Murcia), así como esta Orden.

Con objeto de facilitar la información, la presente Orden y sus Anexos se encuentran a disposición de los ciudadanos en internet en la página web con la siguiente dirección: http://www.carm.es/rrhh/ofertaempleo/

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.

Asimismo, 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, 11 de marzo de 2016.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2782 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Publica, complementaria de la Orden de 27 de enero de 2016, de la misma Consejería, por la que se nombra a los miembros del Tribunal y se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos de las pruebas selectivas para cubrir mediante promoción interna 25 plazas del Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 23 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

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 (BORM nº 146, de 26 de junio de 2004) y en la Orden de 27 de enero de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, 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.- Nombrar a los miembros del Tribunal encargado de la selección en las presentes pruebas selectivas:

Presidente

Titular: D. Joaquín Ruiz Guevara

Suplente: D. José Rafael Garrido Garrido

Secretario

Titular: D.ª Natalia Ruiz Pérez

Suplente: D. Pedro Mellado Romero

Vocal Primero.

Titular: D.ª Alicia Solana Campoy

Suplente: D. Joaquín Solano Córdoba

Vocal Segundo

Titular: D.ª Rosa Costa Montesinos

Suplente: D. Crisanto Fuster Rodríguez

Vocal Tercero

Titular: D.ª María del Carmen Soler Gómez

Suplente: D.ª Antonia C. Soler Nicolás

La constitución del Tribunal tendrá lugar dentro de los quince días naturales siguientes desde la publicación de la presente Orden. A partir de la constitución de dicho Tribunal y como máximo dentro del plazo anteriormente establecido, el Tribunal deberá fijar el lugar, fecha y hora de celebración del ejercicio comunicándolo a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios para que proceda a dictar la Orden que indique dichas circunstancias.

El Tribunal se regirá por lo previsto en el Decreto 6/2006, de 10 de febrero, por el que se regula la composición, designación y funcionamiento de los tribunales calificadores de las pruebas selectivas para el acceso a la Función Pública Regional (BORM n.º 35, de 11 de febrero de 2006) y en la base general quinta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda.

Respecto a las indemnizaciones a percibir por los miembros del Tribunal de Selección, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

La categoría correspondiente al Tribunal de las presentes pruebas selectivas es la cuarta.

Segundo.- Aprobar definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, (Anexos I y II), para participar en las pruebas selectivas para cubrir mediante promoción interna 25 plazas del Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 23 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, (BORM nº 278, de 1 de diciembre) con expresión de las causas de exclusión de los aspirantes afectados.

Tercero.- Los Anexos I y II, que no son objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, serán expuestos en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM, situado en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de carácter general (Avda. Infante D. Juan Manuel, nº 14, 30011 de Murcia), así como esta Orden.

Con objeto de facilitar la información, la presente Orden y sus Anexos se encuentran a disposición de los ciudadanos en internet en la página web con la siguiente dirección: http://www.carm.es/rrhh/ofertaempleo/

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.

Asimismo, 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, 11 de marzo de 2016.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2783 Orden de 17 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de comienzo del curso de formación de carácter selectivo y sus características, de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna sobre el mismo puesto de trabajo, 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, opción Automoción de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Publica.

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) y en la Orden de 8 de febrero de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos y se designa a los miembros del Tribunal, 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.- Aprobar definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, (Anexos I y II), para participar en las pruebas selectiva para cubrir, mediante promoción interna sobre el mismo puesto de trabajo 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, Opción Automoción de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, (BORM n.º 274, de 26 de noviembre), con expresión de las causas de exclusión de los aspirantes afectados.

Segundo.- Los Anexos I y II, que no son objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, serán expuestos en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM, situado en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de carácter general (Avda. Infante D. Juan Manuel, n.º 14, 30011 de Murcia), así como esta Orden.

Con objeto de facilitar la información, la presente Orden y sus Anexos se encuentran a disposición de los ciudadanos en internet en la página web con la siguiente dirección: http://www.carm.es/rrhh/ofertaempleo/

Tercero.- 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.

NPE: A-050416-2783

Asimismo, 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.

Cuarto.- Convocar a todos los opositores en llamamiento único para el comienzo del curso de formación de carácter selectivo, el día 13 de abril de 2016, a las 16:30 horas en el Aula de Formación del Parque Móvil Regional, sito en la Calle Enrique Tierno Galván, 30011 de Murcia.

La distribución de módulos, contenidos y calendario figura como Anexo III, que no es objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, será expuesto en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM.

Quinto.- Los aspirantes deberán acudir provistos del D.N.I., pasaporte o permiso de conducción. No será admitido como válido ningún otro documento para dicha identificación personal. Asimismo, deberán acudir provistos de lápiz del número 2, sacapuntas y goma de borrar.

Sexto.- Respecto a las indemnizaciones a percibir por los miembros del Tribunal de Selección, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

Séptimo.- 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, 17 de marzo de 2016.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2784 Orden de 17 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de comienzo del curso de formación de carácter selectivo y sus características, de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna, 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

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) y en la Orden de 8 de febrero de 2016, de la Consejería de Hacienda y Adminsitración Pública por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluídos y se designa a los miembros del Tribunal, 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.- Aprobar definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, (Anexos I y II), para participar en las pruebas selectiva para cubrir, mediante promoción interna, 5 plazas del Cuerpo de Técnicos Especialistas, opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, (BORM n.º 274, de 26 de noviembre), con expresión de las causas de exclusión de los aspirantes afectados.

Segundo.- Los Anexos I y II, que no son objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, serán expuestos en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM, situado en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de carácter general (Avda. Infante D. Juan Manuel, n.º 14, 30011 de Murcia), así como esta Orden.

Con objeto de facilitar la información, la presente Orden y sus Anexos se encuentran a disposición de los ciudadanos en internet en la página web con la siguiente dirección: http://www.carm.es/rrhh/ofertaempleo/

Tercero.- 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.

Asimismo, 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.

NPE: A-050416-2784

Cuarto.- Convocar a todos los opositores en llamamiento único para el comienzo del curso de formación de carácter selectivo, el día 11 de abril de 2016, a las 17:00 horas en la Escuela de Formación e Innovación, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, sita en la planta primera del Edificio Hefame (Avda. Infante D. Juan Manuel, 14, de Murcia).

La distribución de módulos, contenidos y calendario figura como Anexo III, que no es objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, será expuesto en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM.

Quinto.- Los aspirantes deberán acudir provistos del D.N.I., pasaporte o permiso de conducción. No será admitido como válido ningún otro documento para dicha identificación personal. Asimismo, deberán acudir provistos de lápiz del número 2, sacapuntas y goma de borrar.

Sexto.- Respecto a las indemnizaciones a percibir por los miembros del Tribunal de Selección, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

Séptimo.- 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, 17 de marzo de 2016.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

2785 Orden de 30 de marzo de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas para la gestión de purines producidos en explotaciones porcinas que se destinaban a plantas de cogeneración antes de su cierre.

En la producción primaria, el sector porcino es uno de los más importantes y posiblemente de desarrollo más dinámico. Sin embargo, paralelamente a su desarrollo e intensificación, acarrea el problema de la producción de deyecciones (purines), vinculados directamente a este tipo de producciones intensivas. Sin el adecuado tratamiento, los purines pueden convertirse en importante foco de contaminación medioambiental, provocando fenómenos de eutrofización, contaminación por nitratos y fosfatos, olores, gases de efecto invernadero, etc. Esa particular situación ha llevado a la UE a adoptar estos años medidas para corregir o minimizar dicho impacto (Así, la Directiva 91/676/CEE, de 12 de diciembre, relativa a la protección de las aguas contra la contaminación producida por nitratos de origen agrícola, es un buen ejemplo de ello). El desarrollo de este tipo de políticas en materia de protección medioambiental, tanto a nivel nacional como comunitario, y el impulso de prácticas agrarias compatibles con el entorno natural son, además, el reflejo de una creciente preocupación social por la conservación y estabilidad del medio ambiente.

La legislación especifica para la actividad sectorial porcina constituida por el Real Decreto 324/2000, de 3 de marzo, por el que se establecen normas básicas de ordenación en las explotaciones porcinas, ya recogía una serie de exigencias en materia de utilización de deyecciones y estiércoles, estableciendo los procedimientos para su gestión a fin de ofrecer unas adecuadas garantías medioambientales, sin olvidar que esas deyecciones ganaderas tienen un alto valor biológico, dado su contenido en nutrientes agronómicos básicos.

Como un elemento de apoyo adicional a dichos procedimientos de gestión y eliminación ha de entenderse la publicación del Real Decreto 2818/98 de 23 de diciembre, sobre producción de energía eléctrica por instalaciones abastecidas por recursos o fuentes de energía renovables, residuos y cogeneración, que permitió la aplicación de la cogeneración para el tratamiento de purines y su inclusión en el régimen especial eléctrico mediante la instalación de plantas especializadas. Tras diferentes y sucesivos marcos normativos reguladores del régimen especial de la producción eléctrica (el último previsto en la Orden IET/1045/2014, de 16 de junio), los ajustes recientes derivados de la modificación del régimen económico especial que disfrutaban, han llevado al cierre de las 29 plantas de esta naturaleza existentes en el Estado (3 de ellas en la Región de Murcia), hace ahora aproximadamente un año, con el evidente efecto negativo que tal situación ha tenido en la producción porcina implicada.

A fin de paliar en lo posible la situación creada, ya que mediante este sistema, al menos una parte de los purines, los no utilizados como fertilizante del suelo, eran objeto de tratamiento en estas plantas, el Gobierno ha dispuesto el Real Decreto-Ley 10/2014, de 1 de agosto, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el Presupuesto de los Ministerios de Asuntos Exteriores y Cooperación, de Defensa y de Agricultura Alimentación y Medio Ambiente, para el que, en la Conferencia Sectorial correspondiente, se ha establecido para la Región de Murcia un importe de 1.451.135,00 euros.

Por su parte, el Reglamento (UE) 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda en los sectores agrícola y forestal y en zonas rurales compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, permite que, cumpliendo las condiciones establecidas en el mismo, tanto generales como especificas de la categoría de ayuda, éstas puedan quedar exentas de la obligación de la notificación dispuesta en el artículo 108.3 del Tratado.

En este sentido, las ayudas que se proponen inicialmente en esta orden sobre ayudas a explotaciones de ganado porcino afectadas por el cierre de plantas de cogeneración eléctrica sometidas a régimen especial y que usaban las deyecciones porcinas como combustible, quedan enmarcadas en dicho Reglamento (UE) 702/2014, y más concretamente en lo que se dispone en cuanto a categorización de ayudas, en su artículo 14. Debe entenderse por tanto, que la convocatoria de ayudas en nuestra Región de los fondos previstos por el citado Real Decreto-Ley 10/2014, entendiendo su carácter estatal, es posible, siempre que se adapten a dicho marco normativo. En caso de que los recursos financieros lo permitan, estas ayudas podrán extenderse a otras explotaciones porcinas.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, consultado el sector y en uso de las facultades que me atribuyen los artículos 16 y 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el artículo 13 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

1. La presente Orden tiene por objeto aprobar las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la gestión y tratamiento de los purines de aquellas explotaciones porcinas, que se destinaban a las plantas de cogeneración ubicadas en la Región de Murcia, para su secado y transformación, antes de su cierre y que quedan recogidas en el Anexo I de la presente disposición. La extensión de las ayudas a otras explotaciones no recogidas en el citado Anexo se realizará en la medida que lo permita la disponibilidad presupuestaria.

2. La finalidad inicial de estas ayudas es la compensación a los ganaderos con explotaciones porcinas afectadas por dicho cierre, posibilitando inversiones simples o colectivas, que mejoren los planes de gestión de las deyecciones producidas en ellas. Estas ayudas son compatibles con las directrices establecidas por el Reglamento (UE) 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda en los sectores agrícola y forestal y en zonas rurales compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Artículo 2. Beneficiarios y requisitos.

1. Serán beneficiarios de estas ayudas, las personas físicas o jurídicas titulares de instalaciones o explotaciones de ganado porcino, agrupaciones de defensa sanitarias de ganado porcino, agrupaciones de productores, cooperativas, agrupaciones o sociedades de gestión de purines y/o comunidades de bienes que cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de titulares de instalaciones o explotaciones porcinas, con independencia de la figura jurídica de su titularidad, encontrarse en situación de alta y en activo en el Registro de Explotaciones Ganaderas (REGA en adelante).

- En el caso de sociedades, estar legalmente constituidas antes de la presentación de la solicitud. La finalidad de las acciones a las que van destinadas las ayudas debe encajar en los supuestos de finalidad de la sociedad.

- Aquellos establecidos expresamente en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, para obtener la condición de beneficiario de ayudas.

- En el caso de asociaciones, deben encontrarse igualmente legalmente constituidas y con sus estatutos vigentes en el momento de la solicitud. La finalidad de las acciones a las que van destinadas las ayudas debe encajar en los supuestos de finalidad de la asociación.

- Cumplir las normas vigentes en materia de higiene, sanidad y bienestar de los animales.

- Tener la condición de PYME, de acuerdo con el Anexo I del Reglamento (UE) 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014.

- No tener la condición de empresa en crisis, de acuerdo con la definición contenida en las directrices comunitarias sobre ayudas estatales de salvamento y de restructuración de empresas en crisis (DOUE C 244 de 1/10/2014), ni estar sujeta a una orden de recuperación en los términos del artículo 1.5 del citado Reglamento (UE) 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014.

- Mantener el bien adquirido o la inversión realizada adscrita a la/s explotación/es interesadas al menos durante 5 años.

2. El cumplimiento de estos requisitos deberán ser acreditados mediante la declaración responsable adjunta a la solicitud.

Artículo 3. Actuaciones subvencionables.

1. Serán subvencionables las actuaciones destinadas a la construcción o adecuación de sistemas de tratamiento y gestión de purines y equipamiento para esa finalidad consistente en:

a) Crear infraestructuras de gestión de los purines individuales y/o colectivos.

b) Instalar sistemas de tratamiento individuales y/o colectivos que favorezcan la conservación y concentración de los nutrientes presentes en los purines y faciliten su valorización (en todo caso, los sistemas de tratamiento subvencionables deberán ser sistemas probados).

c) Adquirir cisternas para el transporte, pudiendo estar equipadas con aplicadores de purines al suelo.

d) Adquirir equipos de aplicación localizada de purines al suelo, equipados con estructuras que se puedan adaptar a cisternas o cubas que no lo lleven incorporado.

e) Adquirir equipos de medida de los nutrientes.

f) Adquirir balsas móviles para acopio provisional y transitorio de deyecciones.

g) Construir balsas para el almacenaje y /o desecación, a fin de optimizar la gestión de las deyecciones a lo largo del año de las granjas que deseen aumentar la capacidad de almacenamiento y dispongan de superficie. La capacidad de estas balsas no se sumará a las capacidades obligatorias y exigibles de las explotaciones que marca la normativa que lo regula.

h) Cualquier iniciativa empresarial que garantice un uso sostenible del purín y una gestión adecuada con el medioambiente, duradera en el tiempo, siempre que, al menos 1 explotación participante de esta iniciativa, hubiera aportado purín a las citadas plantas de cogeneración. El proyecto estará firmado por un técnico competente en el que quede justificada la viabilidad del proyecto emprendido.

2. No se estimarán actuaciones que supongan reparación de equipamientos o de infraestructuras ya existentes en las explotaciones.

Artículo 4. Cuantía e intensidad de la ayuda.

1. Para dar cumplimiento con las obligaciones derivadas del proceso de adjudicación de las ayudas según su tipología, se dispone de las siguientes cantidades para cada una de los tipos de proyectos:

a) Proyectos individuales que afecten a una sola explotación: 362.784,00 €

b) Proyectos de naturaleza colectiva que implican inversiones en más de una explotación: 1.088.351,00 €

En caso de que, una vez establecida la adjudicación en uno de los grupos anteriores, no se hubieran asignado la totalidad de los fondos detallados, el resto podrá ser incorporado al otro grupo incrementando en esa medida la cuantía inicialmente dispuesta.

2. Las subvenciones estarán limitadas a una cuantía máxima por proyecto y beneficiario de:

- Si son proyectos de inversión individuales, un máximo de 60.000 €.

- Si son proyectos colectivos, un máximo de 400.000 €.

3. Los proyectos que aborden actuaciones colectivas en varias explotaciones, para ser beneficiados en concurrencia competitiva, deberán contar con la participación en cualquier grado y prever alguna acción de mejora destinada a REGA/s de granja/s porcina/s que durante 2013-2014 suministrara/n purines para su tratamiento en cualquiera de las tres plantas de cogeneración ubicadas en la Región de Murcia antes de su cierre y cuya relación figura en el ANEXO I. La existencia de otras explotaciones porcinas con esa característica que no obren en dicha relación anexada, deberá ser acreditada individualmente.

4. Podrá ser compatible la adjudicación de una ayuda a un beneficiario a título individual con la participación del mismo igualmente en un proyecto colectivo, con independencia de su grado de participación.

5. La intensidad de la ayuda se limitará a las siguientes proporciones:

- El 40% de cualquier proyecto o mejora de tipo individual.

- El 60% en los proyectos de actuación en régimen colectivo.

6. Sin perjuicio del límite cuantitativo que dispone el apartado 2 de este artículo, las ayudas de las actuaciones previstas en el artículo 4 que se otorgan como ayudas compatibles están sujetas al Reglamento (UE) 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014.

Artículo 5. Ejecución de actuaciones.

1. No se admitirán inversiones realizadas con anterioridad a la fecha de presentación de las solicitudes de ayuda.

2. Tanto los proyectos de tipo individual como colectivo deberán estar finalizados como máximo el 30 de octubre del ejercicio 2016, con independencia de que prevean realizar inversiones en equipamientos o infraestructuras.

3. Todos los proyectos o inversiones en equipamiento deberán identificar de forma clara e inequívoca los códigos REGA de las explotaciones porcinas a los que se asociarán las acciones de mejora.

Artículo 6. Procedimiento.

1. Las ayudas se concederán en régimen de concurrencia competitiva, iniciándose el procedimiento de oficio mediante convocatoria aprobada por la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, que desarrollará el procedimiento según lo establecido en esta orden y de acuerdo con los principios de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La convocatoria será objeto de publicación en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y un extracto de la misma, en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

2. Las solicitudes se dirigirán a la Sra. Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, junto con la documentación requerida en la convocatoria, en los lugares que ésta determine, y se formalizarán en el modelo que a tal efecto se establezca.

3. El plazo de presentación de solicitudes será el que se especifique en la respectiva convocatoria.

4. La presentación de solicitud de la ayuda implicará autorizar a la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente para recabar de la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social, información relativa al cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social del solicitante o beneficiario.

5. Si las solicitudes no reúnen los requisitos señalados, se requerirá al interesado para que, de conformidad con el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en un plazo de diez días hábiles, subsane la solicitud o acompañe los documentos preceptivos, con la indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendría por desistido de su petición, previa resolución.

6. No ajustarse a los términos de la convocatoria, así como la ocultación de datos, su alteración o falsedad en la información aportada, podrá ser causa de desestimación de la solicitud, con independencia de otras actuaciones punibles que de ello pudieran derivarse.

Artículo 7. Instrucción y Resolución.

1. Corresponderá a la Jefatura de Servicio de Sanidad Animal de la Dirección General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, la instrucción de los expedientes de ayuda para la mejora de la gestión de purines.

2. Las solicitudes, junto con el resto de documentación presentada, serán informadas por el órgano instructor, previa inspección sobre el terreno que acredite la no iniciación de las inversiones objeto ayuda, así como que la/s explotación/es que acogerán las inversiones subvencionables está en funcionamiento.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 18.3 b) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la evaluación de las solicitudes se llevará a cabo por una Comisión de Valoración, conforme a los criterios establecidos en el citado artículo 8, tras lo cual emitirá informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada conforme a los criterios antedichos.

Dicha comisión se regirá por lo previsto en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y estará constituida por los siguientes miembros:

Presidente: Jefe de Servicio de Sanidad Animal.

Vocales: 2 técnicos pertenecientes al Servicio de Sanidad Animal.

Secretario: Un funcionario con categoría de asesor jurídico.

4. La Dirección General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Valoración, formulará propuesta de resolución provisional que, en cumplimiento de los dispuesto en el artículo 84 de la Ley 30/1992, se notificará a los solicitantes, y en la que se indicará la cuantía que, en principio, se propone asignar para financiar las inversiones objeto de la ayuda, concediéndose un plazo de diez días para formular alegaciones.

5. Examinadas las alegaciones aducidas por los interesados, en su caso, por el órgano instructor se formulará propuesta de resolución definitiva, a la vista de la cual la Sra. Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente resolverá el procedimiento concediendo o denegando la ayuda solicitada.

6. El plazo para la resolución del procedimiento será como máximo de tres meses contados a partir del día en que finalice el de presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo, sin que haya dictado y notificado resolución expresa, las solicitudes se entenderán desestimadas por silencio administrativo.

Artículo 8. Criterios objetivos de concesión de las ayudas.

1. La concesión de las ayudas que establece la presente orden se realizará priorizando las solicitudes de acuerdo con los siguientes criterios de prelación, atendiendo a un régimen de concurrencia competitiva:

Primero.- Proyectos de mejoras colectivas promovidas por asociaciones o entidades que incluyan actuaciones sobre, al menos, una explotación porcina, que durante 2013-2014, aportara purines a las plantas de cogeneración (ANEXO I).

Segundo.- Inversiones de mejora individual acometidos por titulares de REGA en explotaciones que hubieran aportado purines durante 2013-2014 a plantas de cogeneración (ANEXO I).

Tercero.- Proyectos de mejora colectiva promovidos por grupos o entidades asociativas sobre explotaciones porcinas no incluidas en el ANEXO I.

Cuarto.- Inversiones o proyectos sobre explotaciones individuales no incluidas en el ANEXO I.

2. Dentro de cada uno de los grupos prelados, se realizará la valoración de cada una de las solicitudes presentadas. En tal sentido, en la valoración se procederá a asignar a cada proyecto de mejora de equipamiento o de inversión, tantas UGM como disponga el censo de las explotaciones a las que afecta el proyecto, de acuerdo con la ultima declaración censal obligatoria realizada sobre la explotación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 479/2004, de 26 de marzo, por el que se establece y regula el Registro

General de Explotaciones Ganaderas. En caso de que dicho censo sobrepase la capacidad legalmente registrada, se utilizará este último indicador como elemento de valoración.

3. La valoración para estimar la carga ganadera de los proyectos presentados, medida en UGM, se realizará de acuerdo con la tabla que figura en el ANEXO II.

4. Los proyectos que prevean actuar sobre un mayor número de explotaciones de las que aportaron sus deyecciones a las plantas, primarán sobre los proyectos de inferior número, con independencia de su carga ganadera y de su titularidad.

Artículo 9. Justificación y pago.

1. Para el pago de la ayuda el beneficiario deberá presentar en la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, en el plazo que establezca la convocatoria, memoria descriptiva y económica, con los gastos realizados con posterioridad a la fecha de convocatoria y de acuerdo al presupuesto inicialmente presentado, acompañada de la siguiente documentación:

- Originales o fotocopias compulsadas de las facturas justificativas de las inversiones, emitidas a nombre de la entidad beneficiaria o titular de la ayuda.

- Justificantes bancarios acreditativos de los pagos, ya sean documentos de transferencias bancarias y/o documentos acreditativos del pago (talones, pagarés, etc) de los gastos admisibles, así como los asientos bancarios correspondientes a los mismos donde queden debidamente identificados proveedor, factura y cuantía.

- En cualquier caso, no se admitirán justificaciones de pago en efectivo.

- Escrito de ratificación, en su caso, por la entidad solicitante, de haber solicitado otra ayuda para la financiación de las actuaciones objeto de esta subvención en otras administraciones públicas y/o entes públicos o privados desde la fecha de solicitud de la misma.

2. En caso de no justificar la totalidad del presupuesto presentado por la entidad beneficiaria, se deducirá, de la cuantía asignada en la orden de concesión, la parte proporcional no justificada del presupuesto presentado y aprobado.

3. En todo caso, de acuerdo con el artículo 31.2 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, se considerará gasto realizado el que ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del periodo de justificación.

4. El IVA no es materia subvencionable salvo que, en su caso, se acredite la exención del mismo.

Artículo 10. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de estas ayudas estarán obligados a:

a) Acreditar la realización de las actividades que hayan sido objeto de ayuda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la presente Orden, aportando la documentación correspondiente que justifique los gastos y pagos realizados.

b) En caso de proceder, certificación del titular o representante de la Entidad beneficiaria, en el que conste las ayudas percibidas o, en su caso, solicitadas, para la financiación de las actuaciones realizadas objeto de la ayuda que se justifica, procedentes de otras Administraciones Públicas o de otros Entes públicos o privados.

c) Llevar un sistema de contabilidad separada, o dentro de su contabilidad general con una codificación adecuada, que permita, en todo momento,

identificar los gastos elegibles imputados al programa. La información que se podrá extraer de dicho sistema identificará dicho programa y permitirá conocer, como mínimo, la naturaleza del gasto y breve descripción del proveedor, con expresión de su número de CIF, número y fecha de la factura, importe total e importe que se imputa a la actividad, y documento de pago que lo soporta, con sus correspondientes fechas.

d) Comunicar con antelación suficiente y en cualquier caso, antes del 30 de septiembre, a la Dirección General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, la suspensión o cambio, cuando la hubiese, o no realización de la actividad programada y subvencionable, así como los motivos que hayan ocasionado la decisión, procediendo a la devolución íntegra del anticipo que, en su caso, hubiera recibido.

e) Comunicar a la Dirección General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, la modificación de cualquier circunstancia, tanto objetiva como subjetiva, que afecte a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.

f) Los beneficiarios se someterán, en todo caso, a las actuaciones de comprobación y seguimiento de la aplicación de la ayuda concedida, que estime oportuno la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, así como al control financiero que corresponda a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y a los del Tribunal de Cuentas, facilitando cuanta información sea requerida.

g) Dar cumplimiento a las obligaciones de publicidad de las ayudas percibidas, de acuerdo con el artículo 18.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia, y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 11. Modificación de la Orden de concesión.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta en la concesión de la ayuda y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras administraciones o entes públicos y privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la orden de concesión.

Artículo 12. Reintegro.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención, en los casos y forma previstos en el Título II de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, así como en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 13. Responsabilidades y régimen sancionador.

Los beneficiarios de las ayudas que se regulan en la presente Orden quedan sometidos al cumplimiento de las responsabilidades y régimen sancionador previstos en el Titulo IV de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre y en los artículos 52 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 14. Publicidad.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, las ayudas concedidas se sujetarán al régimen de publicidad en el Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al que se refiere el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia, y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Disposición adicional primera. Delegación.

Se delega en la Directora General de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura la concesión y denegación de las ayudas contempladas en la presente Orden, así como el compromiso de gasto que conlleva dicha concesión.

Disposición adicional segunda. Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en la presente Orden será de aplicación lo dispuesto en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Disposición Final. Entrada en vigor.

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

Murcia, 30 de marzo de 2016.—La Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, Adela Martínez-Cacha Martínez.

ANEXO I

RELACION DE EXPLOTACIONES PORCINAS (CÓDIGOS REGAS) ACREDITADOS DE HABER APORTADO PURINES A LAS DIFERENTES PLANTAS DE COGENERACIÓN EN EL PERIODO 2013-2014

PLANTA HINOJAR (MONTISA) Energías Alternativas Murcianas.- Purias.-Lorca

CODIGO REGA	
ES300240140001	ES300241340069
ES300240140002	ES300241340021
ES300240140003	ES300241340038
ES300240140011	ES300241640041
ES300240140050	ES300241640008
ES300240140053	ES300241640252
ES300240140067	ES300242540056
ES300240140079	ES300242540135
ES300240140080	ES300242540298
ES300240140012	ES300242340060
ES300240140075	ES300242740105
ES300240140077	ES300242740023
ES300240140081	ES300240240080
ES300240540294	ES300243740006
ES300240740377	ES300242440003
ES300240740264	ES300080340002

PLANTA Tratamientos Ambientales Sierra de Tercia.- Barranco Hondo.-Lorca.-

CODIGO REGA	
ES300241940005	ES300240940002
ES300242740025	ES300242140082
ES300243740005	ES300330140141
ES300243740006	ES300330240010
ES300243740007	

PLANTA FUDEPOR.- La Costera Alhama de Murcia

CODIGO REGA
ES300080740001
ES300080840002

ANEXO II

EQUIVALENCIAS EN UGM DE LOS DISTINTOS TIPOS DE GANADO PORCINO Y EL CONTENIDO EN NITRÓGENO DE SUS ESTIÉRCOLES AL INICIO DEL PERIODO DE ALMACENAMIENTO

Tipo de ganado (plaza)	Estiércol líquido y similíquido — (m^3/año)	Contenido en nitrógeno — Kg/plaza/año	Equivalencia en UGM
Cerda en ciclo cerrado *	17,75	57,60	0,96
Cerda con lechones hasta destete (de 0 a 6 kgs)	5,10	15,00	0,25
Cerda con lechones hasta 20 kgs.	6,12	18,00	0,30
Cerda de reposición	2,50	8,50	0,14
Lechones de 6 a 20 kgs.....	0,41	1,19	0,02
Cerdo de 20 a 50 kgs	1,80	6,00	0,10
Cerdo de 50 a 100 kgs	2,50	8,50	0,14
Cerdo de cebo de 20 a 100 kgs.	2,15	7,25	0,12
Verracos	6,12	18,00	0,30

* Incluye la madre y su descendencia hasta la finalización del cebo.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2786 Convenio de colaboración entre la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía irregular.

Resolución

Visto el convenio de colaboración entre la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y el Ayuntamiento de Alcantarilla, de conformidad con la autorización otorgada por el Consejo de Gobierno en sesión de 3 de febrero de 2016 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el convenio de colaboración entre la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía sumergida, autorizado por el Consejo de Gobierno en sesión de 3 de febrero de 2016.

Murcia, 16 de marzo de 2016.—El Secretario General, Daniel Mazón Sánchez.

En Murcia, 4 de marzo de 2016.

Reunidos

De una parte, El Excmo. Sr. D. Juan Hernández Albarracín, en su calidad de Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), cuyo cargo ostenta en virtud del nombramiento efectuado según Decreto de la Presidencia número 22/2015, de 4 de julio, publicado en el BORM n.º 152 (suplemento 2), de 4 de julio de 2015, autorizado para la celebración de este Convenio por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 3 de febrero de 2016.

Y de otra, el Sr. D. Joaquín Buendía Gómez, en su calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcantarilla

Exponen:

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

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

La lucha contra la economía irregular constituye, por tanto una de las prioridades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el Ayuntamiento de Alcantarilla y consideran necesario avanzar en el intercambio de información para colaborar en hacerla más efectiva.

Esta colaboración está prevista en el Plan contra la Economía Irregular de la Región de Murcia, presentado el día 31 de julio de 2012 y acordado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Federación de Municipios de la Región de Murcia, y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que da respuesta a lo establecido en la cláusula segunda del Acuerdo Marco para el Crecimiento Económico y la Creación de Empleo de la Región de Murcia, firmado el 13 de enero de 2012 por el Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Presidente de CROEM y los Secretarios Generales de UGT y CCOO.

En virtud de lo anterior, las partes arriba indicadas

Acuerdan

Suscribir el presente Convenio de Colaboración que se regirá por las siguientes

Cláusulas

Primera. Objeto del protocolo.

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

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

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

Segunda. Actuación del Ayuntamiento de Alcantarilla.

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

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

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

1. La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia formalizará peticiones de solicitud de datos incluyendo los siguientes extremos:

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

b) Objeto del suministro de información.

c) Procedimiento o función desarrollada por el órgano solicitante.

d) Competencia del órgano, organismo o entidad de derecho público solicitante (con referencia a la concreta normativa aplicable).

e) Tipo de información solicitada.

f) Adecuación, relevancia y utilidad de la información tributaria solicitada para el logro de la finalidad que justifica el suministro.

2. La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establecerá la relevancia que pueda tener la misma en cuanto a su posible eficacia en la detección de actividades económicas y profesionales que puedan no haber sido declaradas para el cumplimiento de obligaciones laborales.

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

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

Cuarta. Colaboración y asistencia.

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

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

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

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

Quinta. Difusión de las actividades.

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

Sexta. Comisión de seguimiento.

1. Para el desarrollo y seguimiento de este Convenio se establece una Comisión Mixta de Seguimiento, compuesta por:

a) Dos representantes de la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), designados a propuesta del titular de la

Consejería, uno de los cuales será el titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

b) Dos representantes del Ayuntamiento de Alcantarilla.

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

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

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

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

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

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

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

e) Resolver cuantos conflictos se susciten entre las partes.

Esta Comisión Mixta de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria cuando así lo decida la presidencia conjunta.

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

Séptima. Protección de datos.

Las partes cumplirán con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal. A tal efecto, los datos que conozcan con motivo del cumplimiento del presente Convenio, no podrán ser utilizados para fines distintos de los derivados de dicho cumplimiento, ni cedidos a terceros ni siquiera a efectos de conservación, salvo que dicha cesión esté amparada en alguno de los supuestos permitidos por la normativa aplicable en la materia. En este sentido, cada una de las partes asumirá la responsabilidad en que por este concepto pueda incurrir.

Octava. Confidencialidad de los datos.

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

Novena. Coste económico.

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

Décima. Modificación del convenio.

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

Undécima. Vigencia.

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

Duodécima. Régimen jurídico y Orden jurisdiccional competente.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa y la consideración de convenio de colaboración y, por tanto, conforme al Artículo 4.1.c del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre de Contratos del Sector Público, queda excluido del ámbito de aplicación de la citada Ley, rigiéndose por lo estipulado entre las partes.

Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación o incumplimiento de las obligaciones que se deriven del presente convenio se resolverán por la vía contencioso administrativa en la manera regulada en la ley de la citada jurisdicción

Decimotercera. Extinción.

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

Asimismo, podrá ser resuelto por decisión motivada de una de ellas, que deberá comunicarse por escrito a la otra parte, al menos con un mes de antelación a la fecha prevista de resolución.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio, por triplicado en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.—Por el Ayuntamiento de Alcantarilla, Joaquín Buendía Gómez.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2787 Resolución de 22 de marzo de 2016, de la Dirección General de Comercio y Protección del Consumidor, por la que se modifica el calendario anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2016.

Autorizado por Resolución de fecha 22 de enero de 2016, de la Dirección General de Comercio y Protección del Consumidor, el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2016 (BORM núm. 32, de fecha 9-02-2016) y visto el escrito remitido en fecha 12-02-2016, por la Gerente de SEPOR comunicando el cambio de fechas en la celebración de la XLIX edición del certamen SEPOR, que tenía previsto celebrarse del 19 al 22 de septiembre de 2016 en el municipio de Lorca, y que, de conformidad con la comunicación efectuada, se celebrará finalmente del 7 al 10 de noviembre de 2016,procede la modificación de la referida Resolución y Calendario a fin de hacer constar la variación de fechas en relación a la celebración de este certamen.

En virtud de las competencias atribuidas a esta Dirección General por el artículo 7 del Decreto 112/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo, Empresa y Empleo, (BORM n.º 158, de fecha 11-07-2015), y los artículos 19 y 25.5 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, (BORM n.º 301 de 30-12-2004)

Resuelvo:

Primero: Modificar la Resolución de 22 de enero de 2016, por la que se autoriza el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales a celebrar en la Región de Murcia durante el año 2016, en el sentido siguiente:

Donde dice:

"Fecha	Denominación del Certamen	Lugar de celebración
Septiembre		
Del 19 al 22	XLIX Semana Nacional del Ganado Porcino. SEPOR. Exposición de bienes y servicios relacionados directa o indirectamente con el sector ganadero.	Lorca"

Debe decir:

"Fecha	Denominación del Certamen	Lugar de celebración
Noviembre		
Del 7 al 10	XLIX Semana Nacional del Ganado Porcino. SEPOR. Exposición de bienes y servicios relacionados directa o indirectamente con el sector ganadero.	Lorca"

Segundo: Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

NPE: A-050416-2787

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" conforme a lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, a 22 de marzo de 2016.—La Directora General de Comercio y Protección del Consumidor, Francisca Cabrera Sánchez.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2788 Resolución de 9 de marzo de 2016, 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 tabla salarial año 2015; denominación Sector Derivados del Cemento.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Tabla Salarial para el año 2015; número de expediente 30/01/0029/2016; denominado Derivados del Cemento; código de convenio n.º 30000385011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 18/02/2016, 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, 9 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las industrias del sector de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, celebrada el día 18 de febrero de 2016

En Murcia, siendo las 13:00 horas del día 18 de febrero de 2016, se reunen en los locales de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia, sita en Calle Acisclo Díaz, n.º 5-C, 3.º de Murcia, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las Industrias del Sector de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, integrada por las siguientes personas:

Por UGT: Doña Trinidad J. Vicente Gómez, don Blas Alonso Azorín y don Antonio Sáez Fernández.

Por CCOO: Don Alfonso Valera López, don Duval del Valle Vélez, y como asesor don Juan Fernández Bernal.

Por la Federación de Empresarios: Don José García-Balibrea, don Juan David Canovas López, don Juan Antonio Lax Alarcón y don Fernando Berberena Loperena.

Se inicia la reunión y reconociéndose todas las partes plena capacidad y legitimación suficiente acuerdan:

Primero: Fijar las tablas salariales para 2015 por aplicación del incremento pactado del 1% sobre las tablas salariales de 2014, una vez conocido el incremento del P.I.B correspondiente al año 2015, que alcanzó el 3,20%. Se adjunta a la presente acta las tablas salariales aprobadas por unanimidad.

Segundo: De acuerdo con lo dispuesto por la Comisión paritaria de interpretación del VI Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento celebrada el pasado 16 de febrero de 2016 en Madrid, los efectos económicos de la tabla salarial para 2015 que se adjuntan a la presente acta serán a partir del 1 de enero de 2015. Por ello las empresas tienen la obligación de abonar los atrasos correspondientes a todo el año 2015.

Tercero: Designar a Don Alfonso Valera López para la presentación de la solicitud de inscripción de este Acta y Tabla Salarial para 2015, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a fin de posibilitar dicha inscripción y publicación en el BORM, facultando a don Alfonso Valera López para realizar cualquier acto de tramitación o subsanación necesario.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:30 del día indicado, firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

CC.OO.—U.G.T.—FRECOM

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, DE LA REGION DE MURCIA CON EFECTOS DE 1 ENERO A 31 DICIEMBRE 2015

GRUPOS	Salario Base	Complemento de Convenio	Complemento No Salarial	Pagas Extras de Verano y Navidad	Total Atrasos_15
	mes	*mes*	*mes*		
1	1.932,18	144,76	106,42	1.956,75	301,97
2	1.482,86	144,76	106,42	1.507,45	239,69
3	1.212,51	144,76	106,42	1.237,08	202,29
	día	*día*	*día*		
4	39,30	6,97	3,55	1.215,54	195,61
5	38,70	6,97	3,55	1.197,63	191,60
6	38,12	6,97	3,55	1.178,53	191,22
7	37,46	6,97	3,55	1.160,00	187,21
8	36,85	6,97	3,55	1.140,66	183,16

TABLA DE HORAS EXTRAS CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31/12/2015

GRUPOS	Euros
GRUPO I	22,47 €
GRUPO II	17,76 €
GRUPO III	14,93 €
GRUPO IV	14,48 €
GRUPO V	14,29 €
GRUPO VI	14,10 €
GRUPO VII	13,89 €
GRUPO VIII	13,69 €

TABLA DE REMUNERACIONES ECONOMICAS POR GRUPOS PARA EL AÑO 2015

GRUPOS	Euros
GRUPO I	30.007,40 €
GRUPO II	23.716,96 €
GRUPO III	19.932,02 €
GRUPO IV	19.331,03 €
GRUPO V	19.076,21 €
GRUPO VI	18.826,31 €
GRUPO VII	18.548,35 €
GRUPO VIII	18.287,02 €

DIETAS	**41,11 €**
MEDIA DIETA	**9,91 €**

Artículo 15,7

VIAJE DE HORMIGONERA	**1,919 €**
KILOMETROS	**0,192 €**

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2789 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 colectivo de la empresa Bunge Ibérica, S.A.U. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0171/2015; denominado Bunge Ibérica, S.A.U. (antes Molturación y Refino, S.A. Moyresa); código de convenio n.º 30002382011999; ámbito empresa; suscrito con fecha 29/10/2015 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, 23 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio colectivo Bunge Ibérica, S.A.U (Centro de Cartagena)

Año 2015- 2016- 2017

Fecha de la firma: 16 diciembre de 2015.

Índice

Capítulo I: DISPOSICIONES GENERALES

- Ámbito territorial
- Ámbito Personal
- Vigencia
- Compensación y absorción
- Comisión paritaria

Capítulo II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN
- Organización del trabajo
- Contratación
Capítulo III: TIEMPO DE TRABAJO
- Jornada de trabajo
- Horario de trabajo
- Vacaciones
- Horas extraordinarias
- Permisos y Licencias
Capítulo IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- Clasificación profesional
- Amplitud del puesto de trabajo
- Grupos profesionales
- Promoción profesional
Capítulo V: CONDICIONES ECONÓMICAS
- Tabla salarial
Capítulo VI: BENEFICIOS SOCIALES
- Incapacidad temporal
- Seguro colectivo de Vida y Accidentes
- Jubilación parcial
- Lote de Navidad 3
Capítulo VII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- Seguridad y salud en el trabajo
- Ropa de trabajo y seguridad
Capítulo VIII: DERECHOS SINDICALES
- Comité de Empresa
- Horas sindicales
- Cuota sindical
- Igualdad de oportunidades 6
Capítulo IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- Normas generales
- Faltas leves
- Faltas graves
- Falta muy graves
- Sanciones
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA
- Incremento salarial
- Prima por objetivos
- Incentivo de productividad
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA
- Grupos profesionales

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

- Derecho supletorio

ANEXO I

- Tabla salarial

ANEXO II

- Horas extraordinarias

ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

- Horario y jornada de trabajo

- Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo

- Sustituciones

- Ausencias imprevistas

- Ausencias previstas

- Compensación por sustituciones

- Devolución de los excesos de jornada (días "M")

- Salario Base

- Plus festivo trabajado

- Abono plus por llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso

- Comida/cena en caso de sustitución

- Plus de Turnicidad

- Plus de Relevo

ANEXO III

- Definición parámetros Prima de Objetivos

ANEXO IV

- Calendarios laborales

ANEXO V

- Inaplicación del régimen salarial del Convenio y cláusula descuelgue

ANEXO VI

- Prima de Accidentes Cero

Convenio colectivo del personal de Bunge Ibérica, S.A. (Centro de trabajo de Cartagena)

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN CON CAPACIDAD PARA ELLO:

- Por la Representación Empresarial:

Directora de Recursos Humanos

Responsable de Personal del Centro

Director del Centro

- Por la Representación Social:

Comité de Empresa

Asesores

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio es de aplicación a los Centro de Trabajo de BUNGE IBÉRICA, S.A., sito en Crta. Muelle Espigón Sureste, s/n- Escombreras (Cartagena).

Artículo 2. Ámbito personal

Las normas del presente convenio serán de aplicación a todo el personal de Bunge Ibérica, S.A., que preste sus servicios en el centro de trabajo determinados en el Art. 1.

Los trabajadores que, bien en el momento de su ingreso o bien posteriormente, tengan establecidas mediante pacto condiciones especiales, aun siéndoles de aplicación las normas del presente convenio, no lo serán las condiciones retributivas previstas en el mismo.

No será de aplicación el presente convenio al personal directivo a que hacen referencia los Arts. 1.º, 3c y 2.º, 1.º a, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

Artículo 3. Vigencia

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las condiciones por cualquier causa y, en particular, las incluidas en disposiciones normativas, convencionales, judiciales o de decisión unilateral de la empresa, ahora y en el futuro.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones que en su cómputo y con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por un miembro de cada parte negociadora, con las siguientes funciones:

1. Debatir propuestas sobre funcionamiento de la empresa.

2. Interpretación del Convenio Colectivo

3. Controversias entre los empleados y la empresa previas a la interposición de una demanda ante los Tribunales, de manera obligada, en las reclamaciones de carácter colectivo y de sometimiento voluntario para los conflictos de carácter individual

4. Revisión y firma anual de las tablas salariales.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 48 horas, excepción hecha de aquellos asuntos que sean considerados urgentes que no requerirán preaviso en su convocatoria.

Las decisiones sobre cualquier cuestión que se trate en el seno de la Comisión han de adoptarse por la mayoría de cada una de las representaciones.

Tanto, si se logra acuerdo como no, se redactará la resolución o dictamen escrito, respectivamente en el plazo de siete días tras la última reunión celebrada. No obstante, transcurrido este plazo sin producirse contestación, las partes someterán las discrepancias a través del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR- II), (BORM de 15- 06- 05).

Capítulo II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 6. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode al desarrollo industrial y comercial, sin perjuicio de las atribuciones al Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en los arts. 41 y 64 del Estatuto de Trabajadores.

La empresa estimulará las iniciativas del trabajador para mejorar la productividad en el puesto de trabajo, responsabilizándose este último en la limpieza y el buen orden de las máquinas, herramientas y elementos de dicho puesto.

Artículo 7. Contratación

La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias con arreglo a las siguientes características:

1. La empresa pondrá en conocimiento a los trabajadores los puestos de nueva contratación con la antelación suficiente.

2. La adecuación para cubrir una vacante será analizada con criterios de profesionalidad y de idoneidad, de los que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

El periodo de prueba será de SEIS meses para los técnicos titulados y de tres meses para el resto del personal.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada a realizar será de 1780 horas de trabajo efectivo distribuidas en cómputo anual.

En un pacto complementario al Convenio donde se incluirá el desarrollo relativo a jornada y horario, y en concreto al sistema de turnos y al disfrute de los festivos, las vacaciones y las compensaciones relativas a los mismos; dicho texto contendrá también las normas que regulan las paradas anuales que hayan de realizarse.

Artículo 9. Horario de trabajo

Anualmente el horario será establecido por la Dirección, previo conocimiento del Comité de Empresa, siguiendo los cauces legales previstos, por razones de perentoria necesidad o de organización del trabajo y con sometimiento a las prescripciones establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá modificar el sistema de horario para cualquier puesto de trabajo, mientras subsistan las mencionadas razones.

El calendario de trabajo de turnos compensará el posible exceso de horas anuales sobre la jornada laboral pactada.

Artículo 10. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables, que serán distribuidas según las necesidades productivas de la empresa. El establecimiento puntual del periodo vacacional, así como las posibles características que resultan del mismo, se establecerán mediante acuerdo entre partes de manera que el trabajador conozca las fechas de disfrute como mínimo con dos meses de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural 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.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 1.780 horas anuales. El sistema de cómo se realizan dichas horas, se establecerá en cada uno de los sistemas de trabajo que haya en el centro. También tendrán la consideración de horas extras el exceso sobre la jornada anual.

La compensación por la realización de las horas extraordinarias podrá consistir en:

- Una cantidad económica de acuerdo con lo establecido en el anexo 2 del presente convenio.

- Una compensación por descanso dentro de los cuatro meses referentes a su realización

Tendrá la consideración de horas extraordinarias obligatorias las realizadas por las siguientes causas:

a) Prevenir o reparar siniestros

b) Prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes

c) Riesgo de pérdida o deterioro de materias primas o producto

d) Ausencias imprevistas

e) Carga y descarga de buques

A los efectos de prestación de horas extraordinarias obligatorias, se consideran ausencias imprevistas, aquellas en el que el plazo de aviso resulta inferior a 48 horas, con independencia de lo establecido en el Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo, sobre acuerdo de sustituciones.

El personal de jornada partida, que tenga que trabajar horas extras los días 24, 25, y 31/12 y el 01/01, se les abonará el número de horas correspondientes y se les compensará con descanso en el mismo número de horas trabajadas.

Artículo 12. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos y por el tiempo establecido en el art 37 del Estatuto de los Trabajadores así como con las siguientes mejoras:

- Boda hasta 2.º de consaguinidad o afinidad	1 día natural
- Por bautizo o comunión de un hijo	1 día natural
- Exámenes para título profesional de posible aplicación a la empresa (no se incluye el permiso de conducir)	El tiempo indispensable para concurrir al examen

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 13. Clasificación profesional

La Clasificación Profesional determinará el encuadramiento profesional de los trabajadores de BUNGE; la Clasificación Profesional está sustentada en las necesidades organizativas de la empresa y en factores tales como la formación, la experiencia, la complejidad del puesto o las responsabilidades asumidas en el mismo; dicha clasificación estará expresada en el contrato de trabajo.

Artículo 14. Amplitud del puesto de trabajo

En caso de que la organización del trabajo lo requiera, cada productor trabajará hasta el límite de su destreza y conocimientos en aquel trabajo que se designe, pudiendo en este caso la Dirección de la Empresa, destinarle para hacer trabajos distintos de los habituales en su puesto de trabajo. En caso de parada de las instalaciones, el personal colaborará en los trabajos de limpieza y mantenimiento propios de la circunstancia y todo ello sometido a las prescripciones legales señaladas en el art 39 del ET.

Artículo 15. Grupos profesionales

Se constituyen los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO I

Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio

GRUPO II

Personal especialista y no Cualificado

Para una mayor simplificación del tránsito a Grupos Profesionales, en la disposición transitoria segunda del presente convenio se incluye una asimilación de las categorías profesionales actualmente existentes a los Grupos Profesionales que se han creado.

Artículo 16. Promoción profesional

Para decidir los ascensos se realizarán las pruebas que al efecto determine la Dirección de la Empresa; dichas pruebas garantizarán que la promoción se produzca en aquella persona que resulte idónea para ocupar el puesto de que se trate, tanto desde el punto de vista profesional como el de desempeño, de todo ello la empresa informará a los representantes de los trabajadores tanto de las pruebas que se realicen como de los resultados obtenidos.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 17. Tabla salarial

La remuneración bruta anual se desglosa y percibe de la siguiente forma:

· 12 mensualidades ordinarias

· 2 mensualidades extraordinarias (en los meses de Julio y Diciembre)

Las tablas salariales figuran incorporadas al presente Convenio como Anexo I.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 18. Incapacidad temporal

En los casos de baja médica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, al trabajador se le completará la prestación que percibe por Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% del salario real, todo ello condicionado a la permanencia en activo del trabajador en la empresa y de alta en la misma, de manera que el derecho a dicho complemento no se reconocerá o en su caso se extinguirá, con posterioridad a la fecha de baja del trabajador en la empresa.

La empresa podrá realizar un seguimiento de la incapacidad y encargar un diagnóstico a un médico que designe, en el supuesto que el trabajador se negará a someterse a las revisiones por el servicio médico designado, dejará de percibir el complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 19. Seguro de Vida y Accidentes

La empresa ha contratado con una Compañía Aseguradora, las siguientes pólizas para todos los empleados:

· Una póliza de vida que cubre, los casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, tanto en actos laborales como privados, salvo riesgos excluidos en la póliza.

El importe cubierto para todo el personal será de 40.000,00 Euros.

· Contratación de un seguro de accidentes

El capital asegurado para todo el personal es de 80.000 Euros.

En caso de que el fallecimiento derivara de accidente laboral se percibirán ambos importes (póliza de vida y accidentes), ascendiendo el total a 120.000 euros.

Artículo 20. Jubilación parcial

Es voluntad de la Empresa facilitar las jubilaciones a través de la fórmula de la Jubilación Parcial, siempre que sea compatible con la situación y circunstancias de cada momento.

Los trabajadores interesados en acceder a este sistema de prejubilación, lo comunicarán a la Empresa con, al menos, seis meses de antelación a la fecha prevista de la misma. La Empresa estudiará en cada caso la posibilidad o imposibilidad de llevarse a cabo con su debida justificación.

Artículo 21. Lote de Navidad

Todos los trabajadores de la plantilla recibirán entre el 15 y el 22 de Diciembre, un lote de Navidad.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 22. Seguridad y salud en el trabajo

BUNGE velará por el cumplimiento de la normativa existente en materia de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo establecido legalmente.

En concreto la empresa velará por el adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y del Delegado de Prevención, asimismo la Empresa se responsabilizará de los Servicios de Prevención

Anualmente se efectuará una revisión médica a todo el personal con un grado de exploración que será determinado según protocolo de actuación propuesto por el servicio de prevención ajeno contratado a tal efecto. Dicha revisión se realizará de conformidad con lo establecido en el art 22 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Artículo 23. Ropa de trabajo y seguridad

La empresa facilitará el vestuario, adecuado a la estación para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene. En los casos en que, por recomendación del Servicio de Prevención Ajeno, se considere necesario, este será antiestático.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo, facilitados por la empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso salvo el deterioro natural y no podrá utilizarse fuera de las horas de trabajo.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 24. Comité de empresa/Delegados de Personal

El Comité de Empresa/Delegados de Personal, representa al Conjunto de los Trabajadores, la empresa mantendrá informado sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas, sobre nuevas contrataciones, sobre balance y cuentas de resultados,

sobre índices de absentismo y de accidentes y, en general sobre todo aquellos asuntos que son competencia del comité conforme a lo establecido en el art.º 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Horas sindicales

Se acuerda acumular las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en una o varias personas, por cada sindicato representado a grupo independiente. Dicho acuerdo habrá de comunicarse a la Dirección de la Empresa con una antelación de cinco días.

No se computarán dentro del máximo de horas sindicales, las empleadas para designar los miembros de la Comisión Negociadora, así como las utilizadas en los servicios de negociación

Las horas sindicales podrán utilizarse en la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 26. Cuota sindical

La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la Empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o libretas de ahorros a la que deba ser transferido el importe de la cuota deducida.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan 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.

Se podrá elaborar 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 afectan a:

Igualdad de trato de oportunidades en:

Acceso al empleo

Clasificación profesional

Formación

Promoción

Retribución

Distribución del tiempo

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

También se podrán realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 28. Normas generales

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio o en las disposiciones legales en su defecto.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar, la fecha y los hechos que la motiva, así como comunicación al Comité de Empresa.

3. Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos siguientes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y que ello tendrán la misma clasificación aquellas análogas que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

Artículo 29. Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1). La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, como retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las `primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes, serán consideradas leves.

2). No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3). El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave. Según los casos.

4). Pequeños descuidos en la conservación del material.

5). Falta de aseo y limpieza personal.

6). No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

8). Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

Artículo 30. Faltas graves

Se consideran faltas graves:

1). Más de tres faltas no justificadas o de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

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

3). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4). Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5). La simulación de enfermedad o accidente.

6). La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

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

8). La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9). Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

10). La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

11). Los derivados de las causa previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

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

Artículo 31. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1). Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2). El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3). Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4). La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5). La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6). La embriaguez habitual.

7). Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8). Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9). La blasfemia habitual.

10). Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11). Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12). La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

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

14). Las derivadas de lo previsto en las causa 3, 6, 8 y 9, del este artículo 28

15). 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 32. Sanciones

De toda sanción, salvo a la amonestación verbal, se dará traslado de por escrito al interesado, quien deberá causar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

a). Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b). Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c). Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Disposición transitoria primera

Los incrementos salariales que se establecen para los próximos tres años, son los siguientes:

1).- Incremento salarial:

- 2015…… 1,5%
- 2016…… 1,8%
- 2017…… 2,0%

2).- Prima por Objetivos

Para los años 2015, 2016 y 2017, se establece el concepto de Prima por Objetivos con la finalidad de incentivar la mejora de la productividad e implicación de los trabajadores en el resultado operativo de la planta.

Cada año se definirán por la dirección técnica los parámetros de consecución de la Prima de Objetivos que serán comunicados al Comité de Empresa.

En el mes de Enero, una vez se disponga de los resultados obtenidos en cada uno de los parámetros definidos en la Prima de Objetivos, se comunicarán a los representantes de los trabajadores, para proceder en su caso al pago de la Prima en la nómina del mes de febrero.

El importe quedará fijado para los años acordados en este convenio en las cantidades máximas de:

- 2015…….1.000,00 €
- 2016…….1.200,00 €
- 2017…….1.500,00 €

3).- Incentivo de Productividad

Se establece el importe de 360 € anuales no revalorizables en concepto de Incentivo de Productividad. Dicho importe se abonará prorrateado en 12 meses.

Disposición transitoria segunda

Grupos profesionales

La asignación de las Categorías Profesionales existentes en BUNGE IBÉRICA, a, los Grupo Profesionales creados en este Convenio Colectivo, son las que se relacionan seguidamente, dicha asignación se realiza a título clarificador para el personal que actualmente trabaja en BUNGE, sin que en las nuevas contrataciones conste más que el Grupo Profesional y nivel correspondiente:

Grupo I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil

Oficial Administrativo 1.ª

Oficial Administrativo 2.ª

Auxiliar Administrativo

Jefe de Turno

Auxiliar Laboratorio

Grupo II. Personal Especialista y No Cualificado

Operario de planta

Ayudante de planta

Peón de Turno

Disposición final primera. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el supuesto de la anulación de alguna de las cláusulas del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, en un plazo de diez días, para determinar si es preciso, o no, negociar globalmente el Convenio, en el supuesto de no llegar a un acuerdo se procederá a la negociación de la totalidad del mismo.

Disposición final segunda. Derecho supletorio

En aquello que no esté previsto en el presente texto convencional, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa legal complementaria.

Anexo I

Tabla salarial año 2015

GRUPO 1. Personal Técnico, administrativo, mercantil y laboratorio	**Retribución bruta mensual**	**Retribución bruta anual**
Oficial Administrativo 1.º	1.449,64	20.294,96
Oficial Administrativo 2.º	1.247,14	17.460,05
Auxiliar Administrativo	1.048,78	14.683,00
Jefe de Turno	2.136,69	29.913,65
Auxiliar de Laboratorio	1.284,33	17.980,72
GRUPO II. Personal especialista y no cualificado		
Operario de Planta	2.016,59	28.232,39
Ayudante de Planta	1.919,63	26.874,86
Peón con turno	1.495,30	20.934,20

*La distribución del salario bruto anual se fija en 14 pagas de 30 días siendo todas ellas de igual importe.

* El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre corresponde a la retribución bruta mensual, respectivamente.

ANEXO II

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2015

GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCION	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
Oficial Administrativo 1ª		27,79
Oficial Administrativo 2ª		27,79
Auxiliar Administrativo		27,79
Jefe de turno	27,79	27,79
Auxiliar de Laboratorio	27,79	27,79

GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo, Mercantil y Laboratorio		HORAS CURSO FORMACION FUERA DEL COMPUTO ANUAL
		13,25

GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES SUSTITUCION	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES NORMALES
Operario de planta	27,79	27,79
Ayudante de planta	27,79	27,79
Peón con turno	27,79	27,79

GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado		HORAS CURSO FORMACION FUERA DEL COMPUTO ANUAL
		13,25

ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

Horario y jornada de trabajo

Para el resto de personal que no esté adscrito al 5.º turno rotativo, tendrá una jornada anual de 1780 horas.

Dicho personal podrá trabajar de mañana, tarde o jornada partida, dependiendo de las necesidades que pueda tener la empresa.

El calendario de aplicación a dicho personal será el que corresponda por las fiestas nacionales que pueda tener la empresa, teniéndose que solicitar el descanso de los días de exceso, para su autorización, a primero del año, se conocerá, el exceso de horas.

Se establece una jornada anual para el personal del 5.º turno rotativo de 1768 horas.

Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo

Se establece en sistema de turnos rotativos continuados, de tal forma que tres turnos cubran todo el día y dos turnos descansen, tal como se establece en el calendario (ANEXO IV).

Se establecen 3 turnos con el siguiente horario:

MAÑANA De 06:00 horas a 14:00 horas

TARDE De 14:00 horas a 22:00 horas

NOCHE De 22:00 horas a 06:00 horas

Durante la vigencia de este convenio se incorporan al calendario de quinto turno rotativo los días de parada de fábrica 24, 25 y 31 de Diciembre y el 1 de Enero, durante el periodo del 24/12/2015 al 01/01/2018.

Para los componentes del turno que trabajen efectivamente los citados días, se abonará un complemento de 100 €, por hora trabajada, asimismo se descontarán, del cómputo de días M, la mitad de las horas efectivamente trabajadas.

Para el caso de que por necesidades de producción la planta se encuentre parada y no sea necesario trabajar, no se percibirá el complemento por hora efectivamente trabajada.

No obstante, los trabajadores que hubieran tenido que trabajar según calendario, se le compensará de la siguiente forma, a opción del trabajador:

- Descuento del cómputo de días M, de la mitad de las horas que le hubiera correspondido trabajar efectivamente, durante esos días, de acuerdo con el calendario de quinto turno.

- O bien, la percepción de una compensación económica por importe de 300 euros/día, por la mitad del número de días en que le hubiera correspondido trabajar de acuerdo con el calendario de quinto turno.

2.º- Sustituciones

No se podrá abandonar el puesto hasta que esté el compañero que lo sustituye.

El relevo de los turnos se realizará a pie de máquina. Computando el horario desde ese momento hasta la finalización del turno y por consiguiente el relevo de su compañero.

Ausencia imprevista

Si por cualquier motivo, el compañero entrante no se presenta, el saliente deberá alargar su jornada 4 horas, y el trabajador del siguiente turno deberá adelantar su jornada 4 horas, cubriendo así la totalidad del turno. Si la ausencia se produjera a las 22 horas, se actuará de acuerdo con el apartado 2.º de ausencias previstas. Durante las horas de sustitución no se podrán realizar salidas de la planta, solicitando al Jefe de Turno, la posibilidad de salir al comedor.

Ausencia prevista

Para las ausencias de larga duración, o si la llamada de ausencia se ha recibido con antelación suficiente, se podrán dar los siguientes casos:

1) Se llamará a un trabajador de los que se encuentren de franqueo de los que llevan más descanso. No sustituirá el primer día, ni el último de franqueo, salvo en caso de necesidad. Si no se localizara, se intentará que realice la sustitución el correspondiente al turno siguiente en franqueo, y en el caso de no ser posible, se realizará la sustitución en turnos de 12 horas, tal y como se describe en el párrafo anterior.

2) Si la sustitución debe realizarse al inicio del turno de noche (22 horas), se intentará localizar al sustituto hasta las 24 horas. Si no se localizara, se producirá un doblaje de 16 horas.

La localización del personal de sustitución la efectuará el Departamento de Recurso Humanos, durante el horario de oficina, y si la comunicación de ausencia se realiza fuera del horario de oficinas, será el Jefe de Turno, la persona encargada de la localización, acogiéndose siempre a lo descrito en este acuerdo.

3.º Compensación sustituciones

Las horas extras que se produzcan por alargar su jornada habitual, se abonarán al precio de hora extra de sustitución según su categoría profesional establecida en el Anexo 2 del Convenio Colectivo de aplicación al centro de trabajo de Cartagena.

El trabajador podrá optar por cobrar dichas horas como tales horas extras, o descontarlas de las horas que por defecto se tengan que devolver a final de año y que están marcadas en el calendario de turnos como "M".

4.º- Devolución de los excesos de jornada (días "M")

Los días "M", se trabajan los días que se establecen en el calendario de 06:00 a 14:00 horas.

Dichos días podrán ser recuperados con anterioridad a la fecha establecida de cuatro formas distintas:

a) Según se establece en el punto 3.º de compensación sustituciones

b) Si por algún motivo de necesidad de la empresa, un trabajador es requerido para que venga a trabajar mientras se encuentra de descanso, podrá elegir entre cobrar las horas trabajadas como horas extras normales, o descontar de los días "M", que tiene que realizar.

c) Siempre y en cualquier caso, las sustituciones del personal que se produzcan por horas sindicales, serán cubiertas inicialmente por personal de turno que todavía le queden días "M" por cubrir.

d) Por la realización de Cursos de Formación, debiéndose acumular cursos que al menos sumen cinco horas de recuperación.

5.º Salario Base

El salario base anual para Jefes de Turno (Grupo I), Operarios de Planta, Ayudantes de Planta y Peones de Turno (Grupo II), queda establecido para el año 2015 tal y como se indica a continuación:

GRUPO I:

· Jefe de Turno: 18.355,10 €

GRUPO II:

· Operario de Planta: 16.845,01 €

· Ayudante de Planta: 16.036,16 €

· Peón de Turno: 12.970,13 €

6.º Plus festivo trabajado

A partir del año 2015, se abonará el plus de 44,76 € por cada día efectivamente trabajado, de Fiesta Laboral entiendo como tal, los comprendidos dentro de los 14 días festivos tomando como referencia los publicados para cada año en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, a excepción de los días 1 de enero, 24,25 y 31 de diciembre que tienen su propio régimen compensatorio.

7.º Abono de plus de llamada telefónica en caso de sustitución durante el descanso:

A partir del año 2015, siempre que se precise la asistencia del trabajador para una sustitución durante descanso, y se le comunique telefónicamente una vez iniciado el descanso, se abonará un plus de 33,57 € por llamada telefónica, siempre y cuando el trabajador realice la sustitución.

8.º Comida en caso de sustitución

A partir del año 2015, en caso de prolongación de jornada por sustitución, se abonarán 16,78 € en concepto de compensación por comida o cena, o alternativamente se le facilitarán los medios al trabajador para que solicite un menú diario del mismo importe (16,78 €).

9.- Plus de Turnicidad

El Plus de Turnicidad se incrementará en un 5% en 2015, y será revalorizable en los porcentajes establecidos en el punto 1. de esta disposición Transitoria Primera a partir del año 2016.

10.- Plus Relevo

Durante los años 2015, 2016, 2017 se abonará un plus de Relevo al personal de 5.º turno por importe de 2€/día efectivamente trabajado. Se interpreta que

un relevo correcto es aquel que se basa en una pormenorizada comunicación tanto escrita como verbal con el empleado que releva el turno, con especial atención a las incidencias ocurridas, siendo el espacio apropiado para llevar a cabo la comunicación verbal, la sala de control. El concepto se percibirá para asegurar un relevo de calidad y en compensación por el tiempo invertido, no siendo percibido si se producen deficiencias en el procedimiento de relevo descrito. Duración: Vigencia del convenio.

Anexo III

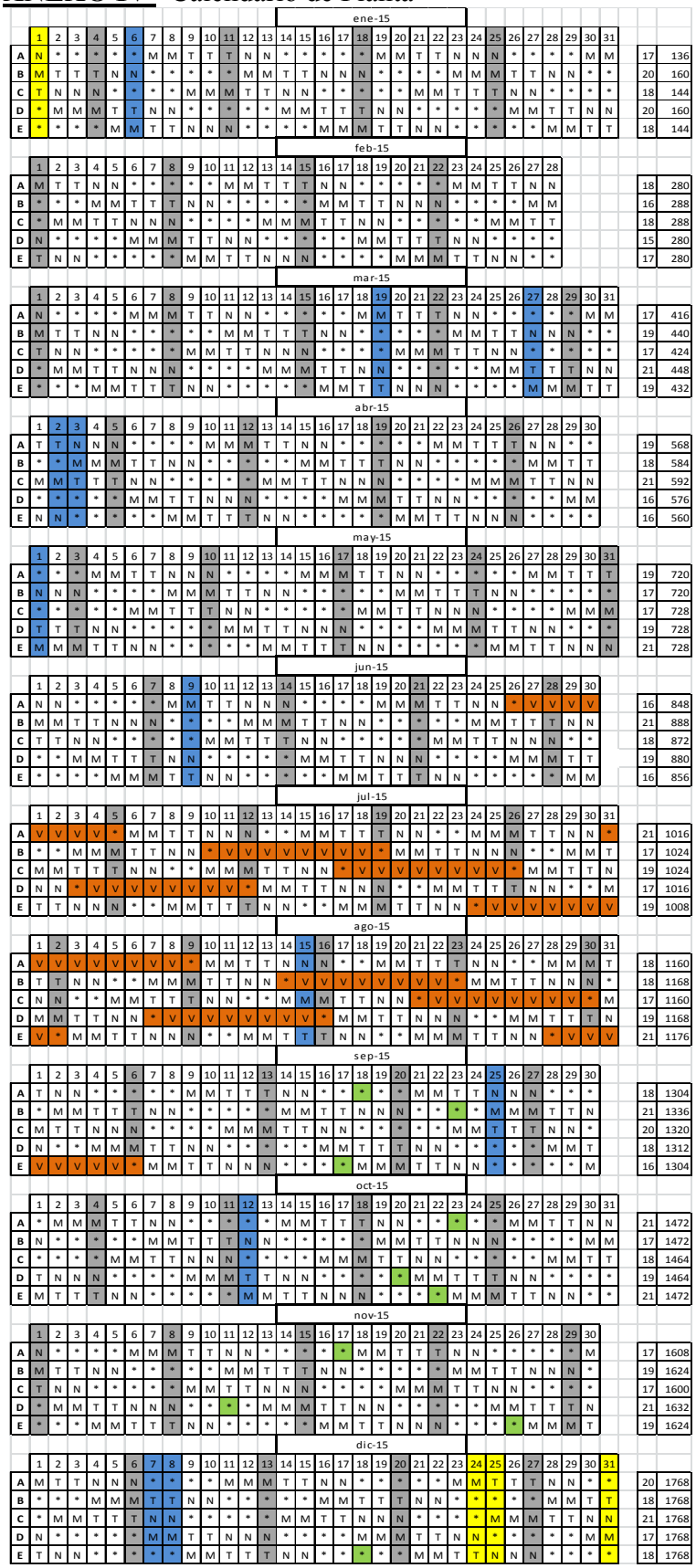
Objetivos

2015				Factor de Performance			
		Objetivo	***Peso***	***0,6***	***0,8***	***1***	***1,2***
Molturación	OEE	93%	10	91-92%	92-92,5	92,5-93	>93
	Calor	157	10	170-165	165-160	160-157	<157
	Electricidad	24	8	25,5-25	25-24,5	24,5-24	<24
	Hexano	0,7	8	0,8-0,75	0,75-0,72	0,72-0,70	<0,7
	OWF	0,6	10	0,75-0,7	0,7-0,65	0,65-0,6	<0,60
	I.Acetona	64	6	60-62	62-64	64-65	>65
Ref Soja	LON	0,7	7	0,9-0,8	0,8-0,75	0,75-0,7	<0,7
	Calor	135	5	150-145	145-140	140-135	<135
	Electricidad	25	5	30-28	28-26	26-25	<25
	Calidad	97	7	94-96	96-97	97-98	>98
Ref Girasol	LON	1,5	7	2-1,8	1,8-1,6	1,6-1,5	<1,5
	Calor	150	5	165-160	160-155	155-150	<145
	Electricidad	35	5	37,5-36,5	36,5-35,5	35,5-35	<35
	Calidad	95	7	91-93	93-95	95-96	>96

2016				Factor de Performance			
		Objetivo	***Peso***	***0,6***	***0,8***	***1***	***1,2***
Molturación	OEE	94%	10	92-93%	93-93,5	93,5-94	>94
	Calor	157	10	170-165	165-160	160-157	<157
	Electricidad	23,5	8	25-24,5	24,5-24	24-23,5	<23,5
	Hexano	0,6	8	0,75-0,7	0,7-0,65	0,65-0,60	<0,6
	OWF	0,58	10	0,7-0,64	0,63-0,60	0,59-0,58	<0,58
	I.Acetona	64	6	60-62	62-64	64-65	>65
Ref Soja	LON	0,58	7	0,85-0,75	0,75-0,65	0,65-0,58	<0,58
	Calor	133	5	150-145	145-140	140-133	<133
	Electricidad	25	5	30-28	28-26	26-25	<25
	Calidad	97	7	94-96	96-97	97-98	>98
Ref Girasol	LON	1,4	7	1,9-1,7	1,7-1,5	1,5-1,4	<1,4
	Calor	145	5	165-157	157-149	149-145	<145
	Electricidad	32	5	37-35	35-33	33-32	<32
	Calidad	95	7	91-93	93-95	95-96	>96

Prima por Objetivos = Base prima por objetivos * Performance total
Performance total = Sumatorio (Factor de performance KPI * Factor Peso de KPI/100)

ANEXO IV Calendario de Planta



ene-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	17	136
B	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	20	160
C	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	18	144
D	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	20	160
E	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	18	144

feb-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
A	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N				18	280
B	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M				16	288
C	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T				18	288
D	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*				15	280
E	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*				17	280

mar-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	17	416
B	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	19	440
C	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	17	424
D	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N		21	448
E	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	19	432

abr-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	19	568
B	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	18	584
C	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	21	592
D	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M		16	576
E	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*		16	560

may-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	19	720
B	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	17	720
C	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	17	728
D	T	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	19	728
E	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	21	728

jun-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	16	848
B	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	21	888
C	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	18	872
D	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	T	T	19	880
E	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M		16	856

jul-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	21	1016
B	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	17	1024
C	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	19	1024
D	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	17	1016
E	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	19	1008

ago-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	18	1160
B	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*		18	1168
C	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	17	1160
D	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	19	1168
E	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	V	V	V	21	1176

sep-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*		18	1304
B	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N		21	1336
C	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*		20	1320
D	N	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T		18	1312
E	V	V	V	V	V	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	16	1304

oct-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	T	N	N	*	*	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	21	1472
B	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	17	1472
C	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	18	1464
D	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	19	1464
E	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	21	1472

nov-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M		17	1608
B	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*		19	1624
C	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*		17	1600
D	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	21	1632
E	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T		19	1624

dic-15

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	*	*	20	1768
B	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	M	M	T	T	18	1768
C	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	21	1768
D	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	*	M	M	M	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	17	1768
E	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	T	N	N	*	*	*	*	*	M	M	T	T	N	N	N	*	*	*	*	18	1768

Calendario de Laboratorio

AÑO 2015											LABORATORIO																			
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI		J/P	*		M		M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*
CRISTINA		T	S		J/P		J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S
CARIDAD		M	*		T		T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*
PATRICIA					J/P		J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
ENCARNI		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*			
CRISTINA		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S			
CARIDAD		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*			
PATRICIA		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*			
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P		J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P		*		M	M
CRISTINA		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M		M	*		T	T	T	T		S		J/P	J/P
CARIDAD		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P		J/P	*		M	M	M	M		*		T	T
PATRICIA		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T		T	S		J/P	J/P	J/P	J/P		*		J/P	J/P
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ENCARNI	M			*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	
CRISTINA	J/P			*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	
CARIDAD	T			S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	
PATRICIA	J/P			*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI		*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*	
CRISTINA		*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*	
CARIDAD		S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S	
PATRICIA		*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ENCARNI	T	T	T	T	T	S		J/P		J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	
CRISTINA	J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M		M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	
CARIDAD	J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P		J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	
PATRICIA	M	M	M	M	M	*		T		T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T
CRISTINA	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P
CARIDAD	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P
PATRICIA	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P			M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P
CRISTINA	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T			J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M
CARIDAD	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M			T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P
PATRICIA	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P			J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ENCARNI	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T		S		J/P	J/P	J/P	
CRISTINA	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P		*		M	M	M	
CARIDAD	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P		*		J/P	J/P	J/P	
PATRICIA	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M		*		T	T	T	
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI	J/P	J/P	*		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*			M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*
CRISTINA	M	M	*		T	T	T	T	T	S			J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S
PATRICIA	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*			T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ENCARNI		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	
CRISTINA		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	
PATRICIA		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENCARNI	T	T	T	T	S				J/P	J/P	J/P	*		M	M	M	M	M	*		T	T	T			*		J/P	J/P	J/P	
CRISTINA	M	M	M	M	*				T	T	T	S		J/P	J/P	J/P	J/P	J/P	*		M	M	M			*		T	T	T	
PATRICIA	J/P	J/P	J/P	J/P	*				M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		J/P	J/P	J/P			*		M	M	M	

Calendario de Expediciones

AÑO 2015		EXPEDICIONES																													
ENERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.			T	S		M		M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S
VELASCO			M	*		T		T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*
FEBRERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
PEDRO I.			M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S			
VELASCO			T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*			
MARZO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.			M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M		M	*		T	T	T	T		S		M	M
VELASCO			T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T		T	S		M	M	M	M		*		T	T
ABRIL		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PEDRO I.		M			*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	
VELASCO		T			S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	
MAYO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.			*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*	
VELASCO			S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S	
JUNIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PEDRO I.		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	
VELASCO		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	
JULIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.		T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T
VELASCO		M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M
AGOSTO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.		S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M
VELASCO		*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M			T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T
SEPTIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PEDRO I.		M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T		S		M	M	M	
VELASCO		T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M		*		T	T	T	
OCTUBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.		M	M	*		T	T	T	T	T	S			M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*
VELASCO		T	T	S		M	M	M	M	M	*			T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S
NOVIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
PEDRO I.			T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	
VELASCO			M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	
DICIEMBRE		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PEDRO I.		T	T	T	T	S				M	M	M	*		T	T	T	T	T	S		M	M	M			*		T	T	T	
VELASCO		M	M	M	M	*				T	T	T	S		M	M	M	M	M	*		T	T	T			S		M	M	M	

Carga de Harinas

AÑO 2015	CARGA DE HARINAS																													
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA		T	*		M		M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*
R. DIAZ		M	S		T		T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
J. S. URREA		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*			
R. DIAZ		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S			
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M		M	S		T	T	T	T		*		M	M
R. DIAZ		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T		T	*		M	M	M	M		S		T	T
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
J. S. URREA	M			S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	
R. DIAZ	T			*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA		S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S	
R. DIAZ		*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
J. S. URREA	T	T	T	T	T	*		M		M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	
R. DIAZ	M	M	M	M	M	S		T		T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T
R. DIAZ	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M
R. DIAZ	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M			T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
J. S. URREA	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T		*		M	M	M	
R. DIAZ	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M		S		T	T	T	
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA	M	M	S		T	T	T	T	T	*			M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S
R. DIAZ	T	T	*		M	M	M	M	M	S			T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
J. S. URREA		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	
R. DIAZ		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J. S. URREA	T	T	T	T	T				M	M	M	S		T	T	T	T	T	*		M	M	M			S		T	T	T	
R. DIAZ	M	M	M	M	M				T	T	T	*		M	M	M	M	M	S		T	T	T			*		M	M	M	

Anexo V

1.- Inaplicación del régimen salarial del convenio y cláusula descuelgue.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación del convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los trabajadores, 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 art. 39 del ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para acogerse a los beneficios de la cláusula de inaplicación del régimen salarial del Convenio y descuelgue, por repercutir en su estabilidad económica, deberán cumplir las siguientes normas:

a) Acreditar fehacientemente haber tenido resultado negativo, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, si se produce en los dos trimestres consecutivos.

Si es por causas técnicas:

a) Cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Si es por causas organizativas:

a) Cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Si es por causas productivas:

a) Cuando se produzcan cambios, entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo se notificará a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes tendrán capacidad para someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o al acuerdo sobre solución

extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR- II) (BORM de 15- 06- 05), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo 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.

En el caso que durante la vigencia del presente Convenio se aprueben y/o publiquen medidas legislativas que afecten a la validez del presente artículo, todas las partes se comprometen a adecuar el contenido de la presente cláusula a la legalidad vigente a fin de dotarla de efectividad.

Anexo VI

1.- Prima de Accidentes Cero

Durante 2015, 2016, 2017 se establece una prima de Accidentes Cero de 60 € al mes no revalorizable, que se percibirá a meses vencidos, siempre y cuando, se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no haya ocurrido ningún accidente de trabajo con baja de personal de Bunge y/o personal externo, durante el mes anterior al devengo de la prima.

- Que el trabajador cumpla con los requisitos que se establecen a principio de año para consecución de dicha prima.

Siendo para 2015 la realización de inspecciones de seguridad, orden y limpieza en las zonas asignadas.

Por la representación de la Empresa:
Eva Sánchez Valverde
Carles Argelich García
M.ª Mar Vélez Pérez

Por la representación Social:
Francisco Peñafiel Liarte
Pascual Martínez Gonzálvez
Juan José Caparrós López
Andrés Lorente Carrique
Juan José Madrid Guillén
Juan Manuel Gutiérrez (UGT) (Asesor)
José Ángel Rubio (CCOO) (Asesor)

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2790 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 Universidades Públicas Región de Murcia (personal docente e investigador laboral).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0008/2016; denominado Universidades Públicas Región de Murcia (Personal Docente e Investigador Laboral); código de convenio n.º 30003155012009; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/12/2015, 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, 22 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo I

Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad.

1. El Segundo Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia (convenio colectivo) se suscribe, por una parte, por las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Universidad de Murcia (UMU) y Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), representadas por sus respectivos Sres. Rectores Magníficos, y, por otra parte, por las organizaciones sindicales -con representación sindical, legitimación legal y capacidad de negociación en

el ámbito del personal laboral- CC.OO., FETE–UGT, CSI-F y SIME, para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los Trabajadores).

2. El convenio colectivo establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto, en cómputo anual.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El convenio colectivo será de aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El convenio colectivo abarca las funciones que desarrollan las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su específica dimensión de Administración Pública o, en su caso, de entidades integrantes del sector público institucional, en todos los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras de su titularidad respectiva en los que se realizan funciones docentes o investigadoras, y de los que puedan crearse en el futuro para el ejercicio de las competencias atribuidas por las leyes y por los respectivos estatutos de las universidades firmantes.

Artículo 4.- Ámbito personal.

1. El convenio colectivo será de aplicación a todo el personal docente e investigador (PDI) contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 y siguientes de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (Ley Orgánica de Universidades), mediante contrato suscrito por la persona interesada con una de las universidades vinculadas al convenio colectivo, con percepción de retribuciones con cargo al presupuesto de la respectiva universidad, en algunas de las siguientes modalidades y figuras:

Al personal contratado conforme a las modalidades contempladas en la Ley Orgánica de Universidades, normativa autonómica y estatutos de la respectiva universidad.

Al personal contratado mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica, técnica o artística, para todo lo que no esté regulado en la convocatoria de la que traiga causa el contrato.

En general, al personal investigador contratado a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

2. El convenio colectivo será, también, de aplicación para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato del personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos y por razón de las figuras contractuales previstas en la misma: contrato predoctoral; contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; y, contrato de investigador distinguido.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

1. El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016.

2. Su periodo de vigencia se extenderá hasta el día 31 de enero de 2020, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter, también, anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el convenio colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 6.- Nulidad de cláusulas del convenio colectivo.

Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del convenio colectivo, las partes firmantes se obligan a negociar un nuevo convenio colectivo o, en su caso, a renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo sustituyen a las existentes a su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza. Si por disposición legal o reglamentaria se estableciese una mejora de condiciones económicas, estas serán de aplicación inmediata al personal concernido por el convenio colectivo.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetan como condiciones más beneficiosas de carácter personal aquellas que se vengan disfrutando por la persona trabajadora y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el convenio colectivo.

Artículo 9.- Normas supletorias.

En lo no previsto por el convenio colectivo se aplicarán con carácter supletorio, según proceda, la legislación universitaria, la legislación de empleo público, la legislación laboral y la normativa general estatal y autonómica que, en su caso, corresponda.

Capítulo III

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje

Artículo 10.- Constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1. Dentro del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo se procederá a constituir una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio Colectivo (Comisión Paritaria).

2. La Comisión Paritaria estará integrada por doce (12) vocales en representación de las universidades firmantes (designados seis -6-, respectivamente, por cada una de ellas) y doce (12) vocales en representación de los sindicatos firmantes.

3. La designación de quienes hayan de asumir las vocalías en representación de las universidades se producirá por la rectora o por el rector respectivo; la de quienes actúen en representación del personal laboral, por cada una de las organizaciones sindicales que son parte en el convenio colectivo.

4. Tanto la representación de las universidades como la de la parte social podrán nombrar al personal asesor que estimen oportuno, con el límite máximo de cuatro (4) por cada parte, para cada sesión de la Comisión Paritaria, uno (1) por cada organización sindical y dos (2) por cada universidad.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el convenio colectivo y cualesquiera otras tendentes a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Sin perjuicio de otras eventuales, son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

La interpretación del convenio colectivo.

El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La conciliación, mediación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del convenio colectivo, siempre que tales problemas sean susceptibles de transacción, compromiso o solución arbitral.

En particular, en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, el conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en la disposición adicional séptima.

Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

La aprobación de su propio Reglamento Interno de Funcionamiento.

3. Denunciado el convenio colectivo y mientras no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 12.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria se entenderá constituida cuando esté presente la mayoría absoluta de la representación de cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán según lo establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores y serán vinculantes para ambas partes cuando concurran a los mismos la mayoría de la parte social y la representación de las dos universidades, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Los acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo de las universidades firmantes (preferentemente, en los respectivos tablones oficiales electrónicos).

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán con una periodicidad mínima de seis (6) meses o bien, con carácter extraordinario, a instancia del cincuenta por ciento (50%) de una de las partes, previa convocatoria de la presidencia. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria

tendrá su sede en la gerencia de las universidades firmantes, por turno anual rotatorio, empezando en 2016 en la UMU. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por una persona en representación de cada parte interviniente.

3. El personal al servicio de las universidades públicas firmantes podrá formular ante la Comisión Paritaria cuantas consultas estime pertinentes sobre la interpretación del convenio colectivo. La Comisión Paritaria remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a las áreas de recursos humanos, inspecciones de servicios y a los comités de empresa respectivos de ambas universidades, a los efectos oportunos.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se unirán al convenio colectivo como anexos de carácter interpretativo.

5. Las funciones o tareas de carácter administrativo de la Comisión Paritaria serán desempeñadas por la persona que designe la Gerencia en la que aquella tenga su sede anual, persona que no formará parte de la misma.

6. Las universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria los medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

7. Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

La correspondiente información, comunicación o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la Gerencia de la Universidad en la que, en la anualidad correspondiente, tenga su sede, conforme al apartado 2.

Recibida dicha información, comunicación o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, esta se remitirá al resto de firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince (15) días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un (1) mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el artículo 11.2.e.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en su seno o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en la disposición adicional séptima.

Capítulo IV

Relación de Puestos de Trabajo del personal docente e investigador contratado

Artículo 13.- Definición y disposiciones aplicables.

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) propia de cada universidad es el instrumento técnico en el que se relacionan, debidamente clasificadas, todas las plazas, tanto las de los cuerpos docentes como las del PDI contratado laboral.

2. En cumplimiento de la legislación vigente, quienes asuman la representación de cada universidad someterán a la consideración de su respectiva mesa negociadora, para su negociación, los criterios generales relacionados con

los sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, en lo que afecte al personal sujeto al convenio colectivo.

La representación de las universidades se compromete a elevar ante los respectivos y correspondientes órganos de gobierno los resultados de la indicada negociación, así como a defender los acuerdos que se alcancen en el seno de la respectiva mesa de negociación, en aquello que requiera de la aprobación efectuada por tales órganos de gobierno para lograr su plena validez y eficacia.

3. Anualmente, las universidades facilitarán la respectiva RPT a la representación sindical del PDI laboral, así como sus modificaciones, en el momento en el que se produzcan.

4. Las bajas temporales del PDI laboral solo podrán ser ocupadas por medio de las figuras contractuales contempladas en el convenio colectivo.

Capítulo V

Organización del trabajo

Artículo 14.- Organización del trabajo.

1. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios docentes e investigadores, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo del personal sujeto al convenio colectivo, entre otros:

La planificación y ordenación de los recursos humanos.

La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

La adecuada y eficaz adscripción profesional.

La profesionalización, formación y promoción.

La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores y de las trabajadoras.

La adopción de las necesarias medidas en seguridad y salud laboral, que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

La adopción de medidas encaminadas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La concertación social.

3. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la respectiva universidad, en el marco de la legislación vigente y -en particular- de sus respectivos estatutos, sin perjuicio de los derechos reconocidos a favor de quienes asumen la representación del personal con arreglo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el convenio colectivo.

Artículo 15.- Régimen de la prestación laboral e incompatibilidades.

1. El contenido de la prestación laboral del PDI laboral integra la realización de todas las actividades académicas necesarias para la impartición de las

titulaciones oficiales, de conformidad con los planes de estudio y con la legislación vigente, o, con carácter voluntario, de títulos propios.

2. La docencia se realizará en materias que figuren en los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales, en las mismas condiciones que para los cuerpos docentes.

3. Entre otras labores, el PDI contratado desempeñará las funciones docentes asignadas por su universidad a través de las instancias y órganos que sean competentes y de acuerdo con el correspondiente Plan de Ordenación Docente (POD); así como las tareas relativas a la preparación de clases; realización y corrección de exámenes en las fechas establecidas; tutorías; y, cualesquiera otras que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de su prestación laboral en el marco de la realización del Servicio Público de la Educación Superior que tienen encomendado las universidades públicas.

4. Asimismo, realizará, en su caso, actividades de investigación y otras de atención a las necesidades de gestión y administración del departamento, centro, instituto y otras estructuras que puedan existir o de la propia universidad. Si la contratación fuere exclusivamente para la realización de actividad investigadora, el contenido de la prestación integrará las actividades inherentes a dicha tarea.

5. El PDI contratado tendrá el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 16.- Lugar de la prestación del trabajo.

El PDI contratado desempeñará su labor docente e investigadora en cualquiera de los centros docentes, institutos universitarios y demás centros y estructuras de la respectiva universidad, teniendo en cuenta lo previsto en la RPT y -en el caso de plazas que no consten en la misma- lo establecido en la convocatoria de la correspondiente plaza. La concreción de dicha labor se realizará por la universidad respectiva a través del órgano o instancia que sea competente, de acuerdo con sus necesidades y con el POD aplicable.

Artículo 17.- Capacidad docente y de investigación.

El profesorado contratado laboral tendrá plena capacidad docente y, cuando se halle en posesión del título de doctor o de doctora, plena capacidad investigadora, con la limitación establecida para el profesorado que tenga la modalidad de ayudante con arreglo al artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 18.- Modalidades del ámbito universitario.

El PDI incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo será contratado según las modalidades de contratación laboral específica, de ámbito universitario, establecidas en la normativa universitaria correspondiente, o bien mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadoras o de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También se podrá contratar personal investigador, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Cabrá, así mismo, la contratación de personal al amparo de lo establecido en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la

Innovación. Dichas modalidades contractuales estarán regidas por lo establecido en la legislación y normativa respectivamente aplicable y por lo previsto en el convenio colectivo.

Artículo 19.- Ayudantes.

La contratación de ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

Las universidades podrán contratar como ayudantes a las personas admitidas o en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado.

La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Este profesorado colaborará en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de sesenta (60) horas anuales.

El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un (1) año ni superior a cinco (5), pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco (5) años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal durante el periodo de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

Artículo 20.- Profesorado ayudante doctor.

La contratación de profesoras y profesores ayudantes doctores se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se celebrará con personas con título de doctorado. La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que por ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se determine, y será mérito preferente la estancia de la persona candidata en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación.

El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un (1) año ni superior a cinco (5) años, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración no exceda de los indicados cinco (5) años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho (8) años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal durante el periodo de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

La docencia será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

Artículo 21.- Profesorado colaborador.

1. De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Universidades, luego de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y en el artículo 6 y concordantes del Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, no ha lugar a nuevas contrataciones de profesorado colaborador, ni aun de forma excepcional.

2. Ello no obstante, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las personas que estuvieren contratadas como profesoras y profesores colaboradores con arreglo a la Ley

Orgánica de Universidades podrán continuar en el desempeño de sus funciones docentes e investigadoras.

3. La docencia del profesorado colaborador será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

Artículo 22.- Profesorado contratado doctor.

1. La contratación de profesoras y profesores contratados doctores se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se celebrará con doctores o con doctoras que reciban la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que por ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se determine.

La finalidad del contrato será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación.

El contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo.

Existirán dos tipos de contrato:

Tipo A.- Profesorado contratado doctor con funciones docentes e investigadoras.

Tipo B.- Profesorado contratado doctor con funciones docentes y de dirección de investigación.

La docencia será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

2. El paso del tipo A al tipo B se producirá, en su caso, con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo o en las normas propias de las universidades firmantes.

Artículo 23.- Profesorado asociado.

1. La contratación de profesoras y profesores asociados se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, de acuerdo con lo establecido, esencialmente, en la Ley Orgánica de Universidades, en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

La duración del contrato será semestral, anual o -excepcionalmente- trimestral y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

2. La contratación de profesoras y profesores asociados de ciencias de la salud se realizará atendiendo a su normativa específica.

Artículo 24.- Profesorado visitante.

La contratación de profesoras y profesores visitantes se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se podrá celebrar con personal docente e investigador de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora del citado personal a la universidad.

El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes, que no podrá ser superior a dos (2) años, y con dedicación a tiempo parcial o a tiempo completo.

Artículo 25.- Profesorado contratado para sustituciones.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.c y concordantes del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo, se podrá contratar profesores y profesoras en régimen laboral en los siguientes supuestos:

Profesorado sustituto, para la provisión temporal de la docencia correspondiente a profesores y profesoras, por razón de ausencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Profesorado para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plazas vacantes en la RPT, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

2. Con el objeto de agilizar estas contrataciones, las universidades crearán bolsas de empleo, confeccionadas mediante convocatorias públicas o con los resultados de convocatorias públicas de plazas de profesorado.

3. La duración de los contratos del personal reglado en este artículo se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida.

No obstante, con el fin de salvaguardar los derechos del alumnado, excepcionalmente y a solicitud del departamento que corresponda, el profesorado sustituto podrá continuar prestando servicios (con un nuevo contrato de los previstos en el artículo 15.1.a o b del Estatuto de los Trabajadores) hasta la finalización del cuatrimestre en curso, siempre que -como mínimo- hubiese ejercido dos (2) meses, entendiéndose a estos efectos como finalización del cuatrimestre la fecha establecida en el calendario académico de cada curso como fecha límite de entrega de actas.

Artículo 26.- Personal investigador para proyectos de investigación.

Para el desarrollo de proyectos de investigación, científica o técnica, las universidades podrán contratar personal investigador mediante el contrato de trabajo por obra o servicio determinado, de acuerdo con las siguientes reglas:

La convocatoria de selección establecerá los requisitos necesarios, las tareas a realizar, el régimen de dedicación, la retribución y los restantes extremos que sean procedentes con arreglo a derecho.

La dedicación de este personal podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, en cuyo caso las posibilidades de dedicación comprenderán tramos de dos horas y media (2,5) semanales, partiendo de un mínimo de diez (10) horas de dedicación.

Existirán dos tipos:

Personal investigador, para el que se exigirá como requisito el título de grado, máster oficial o titulaciones reconocidas como equivalentes, conforme a derecho.

Personal investigador doctor, para el que se exigirá como requisito el título de doctor o de doctora.

Artículo 27.- Otras figuras contractuales.

Las universidades podrán contratar personal de acuerdo con lo previsto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, conforme a los requisitos y condiciones resultantes de la citada norma legal, de sus disposiciones de desarrollo, en su caso, así como los que se establezcan en la convocatoria respectiva o, en su ausencia, los que resulten de la negociación colectiva.

Capítulo VII

Selección del PDI contratado

Artículo 28.- Régimen de contratación ordinaria.

1. La selección del personal a que se refieren los artículos 19 a 25 se realizará de acuerdo con las normas establecidas en los respectivos estatutos de cada universidad y en el convenio colectivo.

2. Los procedimientos para la provisión de vacantes de PDI contratado laboral se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, además del principio de publicidad, que se materializará con la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Adicionalmente, la convocatoria podrá publicarse, en su caso, en el tablón oficial y en la página web de la universidad convocante.

3. La selección se realizará mediante concurso público convocado por la universidad que corresponda, de acuerdo con el procedimiento establecido en sus respectivos estatutos y en el convenio colectivo.

4. Las convocatorias realizadas al amparo del presente artículo serán notificadas a quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras, en el plazo de tres (3) días a partir del día siguiente al de la fecha de la resolución de convocatoria.

Artículo 29.- Procedimiento y criterios de selección.

1. Cada universidad establecerá para cada figura contractual un baremo estable, objetivo y cuantificable, que previamente será negociado con quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras y que tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

Los méritos académicos e investigadores, así como la experiencia profesional de la persona candidata, adecuándose el peso de cada uno de dichos méritos en el baremo, para cada figura, a las características de la misma.

Grado de doctor o de doctora en aquellas plazas para las que no sea requisito de acceso; así como el doctorado europeo; la calificación obtenida; la correspondencia de contenidos del doctorado con la plaza; y, el premio extraordinario de doctorado.

El expediente y la formación académica, así como haber obtenido beca de investigación o ser titular de un contrato predoctoral, siempre que esta beca o contrato se hayan obtenido en concurso público, con especial consideración para las plazas de ayudante.

Se considerará mérito preferente haber obtenido la habilitación o acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios en la misma rama de conocimiento en la que se convoca la plaza.

Formación acreditada para la docencia.

En las plazas de profesorado asociado se valorará preferentemente la experiencia profesional, y en las de profesorado contratado doctor, profesorado ayudante doctor y ayudantes los méritos docentes, de investigación y de formación.

Los períodos de actividad docente, investigadora y de gestión desempeñados en la universidad convocante se valorarán en los baremos para las plazas de promoción profesional.

2. Las plazas de profesorado visitante quedan excluidas del proceso de selección al que se refiere este artículo.

3. Los contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales. Las universidades garantizarán la aplicación de lo establecido en el artículo 8.4 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los derechos de información -en materia de contratación- de quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras.

4. En los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza, acreditado todo ello a través de la oportuna certificación oficial, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos.

Artículo 30.- Comisiones de selección.

1. La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de quienes compongan las comisiones de selección se determina en los estatutos respectivos de las universidades.

2. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 60 del EBEP, se garantizará, al menos, la presencia de una persona propuesta por el respectivo comité de empresa, en los términos y con el alcance participativo que establezcan los respectivos estatutos, entre el personal que reúna requisitos académicos iguales o superiores a los del puesto de trabajo a cubrir.

3. Se procurará la presencia de personal docente e investigador laboral.

4. De conformidad con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de selección.

Artículo 31.- Contratación para sustituciones.

1. Antes de proceder a la realización de cualquier tipo de contratación para sustitución habrá de comprobarse que la necesidad docente planteada no pueda ser atendida con el setenta y cinco por ciento (75%) de las disponibilidades del área correspondiente. A tal efecto, y previo acuerdo con el profesorado asociado concernido, los departamentos podrán proponer el incremento temporal de dedicación del profesorado asociado con dedicación inferior a 6+6, con el objeto de cubrir la necesidad docente.

2. En los supuestos en los que no sea posible atender la docencia conforme a lo previsto en el apartado 1 se procederá a la contratación del personal sustituto previsto en el artículo 25.

3. Cuando la docencia a atender sea superior a dieciocho (18) créditos, el contrato de sustitución se formalizará a tiempo parcial con máxima dedicación o a tiempo completo. De no ser posible, se podrá formalizar en más de un contrato a tiempo parcial. Cuando sea inferior, se formalizarán uno o más contratos a tiempo parcial.

Capítulo VIII

Tiempo de trabajo y dedicación

Artículo 32.- Jornada de trabajo y régimen de dedicación.

1. La duración de la jornada laboral del PDI contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será la fijada en la legislación básica estatal aplicable (que es, a la firma del convenio colectivo, de 37,5 horas semanales) y se distribuirá, según la figura contractual, entre actividades docentes, investigadoras y de gestión. La jornada de trabajo del PDI contratado a tiempo parcial será la que se corresponda con la dedicación fijada en su contrato.

2. Para la planificación académica, se tomarán como referencia las horas anuales de actividad docente y la dedicación docente anual máxima del profesorado, establecidas en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad, en su caso, y lo dispuesto en el convenio colectivo.

La distribución anual de la docencia de un profesor o profesora en el POD no se podrá establecer, ni modificar, por el hecho de que se encuentre en un proceso de baja o de permiso retribuido.

3. En función de la programación docente verificada por medio del POD y para facilitar una adecuada impartición de la docencia, la dedicación docente podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral o anual a lo largo del periodo lectivo, respetando -en todo caso- los límites legales establecidos.

4. El personal con capacidad investigadora reservará, al menos, un tercio de su jornada de trabajo a tareas de investigación.

5. Si bien la actividad docente se desarrollará de forma regular a lo largo de todo el curso, la docencia total de un profesor o profesora podrá acumularse en determinados periodos del curso, a petición de la persona interesada y de conformidad con el POD del departamento, respetando los límites establecidos en el convenio colectivo.

6. En las contrataciones a tiempo parcial, la jornada semanal será la que se derive de las respectivas obligaciones contractuales. En ningún caso se podrán dedicar más de ocho (8) horas a la docencia ni más de seis (6) horas a la tutoría del alumnado.

Artículo 33.- Reducciones por diversas causas.

Las reducciones por actividades de gestión o por otras causas que se puedan establecer serán las mismas que las indicadas para el personal funcionario en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad.

Artículo 34.- Horario de trabajo.

1. El horario de trabajo del PDI contratado se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada.

2. La asignación de la docencia y de sus horas de impartición se realizará de manera que se asegure que desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesor o profesora no transcurran más de diez (10) horas, ni se impartan más de cuatro (4) horas lectivas al día, sin perjuicio de otra distribución si cuenta con el acuerdo expreso de la persona afectada. Las distribuciones horarias indicadas no supondrán en ningún caso incremento del número de plazas ni de la dedicación de las existentes, resolviéndose los problemas que se puedan plantear en el POD del departamento.

3. La eventual obligación de asistencia al puesto de trabajo durante los periodos no lectivos de Navidad y de Semana Santa se producirá, en su caso, en los mismos términos que se establezcan para el PDI funcionario.

Artículo 35.- Vacaciones y festivos académicos.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós (22) días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Los sábados no se consideran, a efectos de vacaciones, como días hábiles. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural.

Los trabajadores y trabajadoras con más de quince (15) años de antigüedad en la administración disfrutarán de un día hábil adicional de vacaciones, y se añadirá otro día hábil por cada periodo adicional de cinco (5) años a partir de los primeros quince (15) años, hasta un máximo de veintiséis (26) días hábiles. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. Las vacaciones se disfrutarán con carácter ordinario en el mes de agosto. No obstante, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco (5) días hábiles consecutivos dentro del periodo lectivo. Para ello, será necesaria la autorización del consejo de departamento, que se entenderá concedida siempre que la persona interesada no reciba ninguna resolución denegatoria, motivada y justificada por las necesidades docentes previstas en el POD, en el plazo de quince (15) días desde el siguiente al de la presentación de la pertinente solicitud.

3. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse

el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

4. Se disfrutarán como días festivos los que como tales aparezcan en el calendario académico.

5. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica en el caso de contratos indefinidos o temporales de duración no inferior a un año. En el supuesto de contratos de duración inferior a un año, si el empleado o empleada no disfrutara de este derecho al finalizar la relación de trabajo recibirá la correspondiente compensación económica.

Artículo 36.- Permisos y licencias retribuidas.

El personal tendrá, previa justificación, derecho a solicitar permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

Quince (15) días naturales por matrimonio o unión de hecho registrada de acuerdo con la legislación vigente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica.

Permiso por parto. El permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables -en el supuesto de discapacidad de descendiente o de parto múltiple- en dos (2) semanas más por cada descendiente a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Sin perjuicio de las seis (6) semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad la madre podrá optar por que el otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, bien de modo sucesivo con el de la madre. El otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis (16) semanas, o de las que correspondan en caso de discapacidad de descendiente o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizada a continuación

del parto, este permiso se ampliará en tantos días como dure la citada hospitalización, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la respectiva universidad.

Permiso de paternidad, por el nacimiento, delegación de guarda, acogimiento familiar temporal o adopción de un hijo. Tendrá una duración de quince (15) días, a disfrutar por el padre o persona con derecho a la patria potestad a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de delegación guarda o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en otros apartados del convenio colectivo.

No obstante, este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de cuatro (4) semanas, en los mismos plazos que se establezcan para el personal funcionario.

Por lactancia de descendiente menor de doce (12) meses se tendrá derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido -indistintamente- por cualquiera de quienes sean progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, podrá optarse por sustituir del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Por nacimiento de descendientes prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos (2) horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada con la disminución de retribuciones correspondiente.

Permiso por adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal. Tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor interesada y por cada descendiente, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o de delegación de guarda o de acogimiento familiar temporal múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del PDI laboral, a partir de la decisión administrativa o judicial de delegación de guarda o de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que trabajen ambos progenitores, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de adopción, delegación de guarda o acogimiento múltiple y de discapacidad de la persona menor adoptada, guardada o acogida.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco (5) días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando quien sea familiar esté comprendido en el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando el hecho causante se produzca en la misma localidad y de cuatro (4) días hábiles cuando ocurra en distinta localidad.

Se dispondrá de un permiso retribuido del cincuenta por ciento (50%) de su jornada, por el plazo máximo de un (1) mes, por enfermedad terminal o muy grave del o de la cónyuge o de familiar de primer grado.

Por traslado de domicilio, un (1) día hábil.

Se tendrá derecho a permisos retribuidos para participar en exámenes finales y otras pruebas de aptitud, durante los días de su celebración.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

En todo lo no previsto en el convenio colectivo se aplicará el régimen de permisos, licencias y vacaciones previsto para el PDI funcionario. Asimismo, será de aplicación cualquier mejora resultante del desarrollo del EBEP, con carácter regional o nacional.

Artículo 37.- Reducción de jornada.

Los permisos por guarda legal, adopción, delegación de guarda y acogida, así como por tener la custodia de personas en situación de dependencia, tienen las especificaciones siguientes:

El PDI que por guarda legal tenga la custodia directa de una persona menor de doce (12) años de edad o de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, así como el que tenga bajo su cuidado directo a quien sea familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del sesenta y cinco por ciento (65%), que dependan y requieran una dedicación especial, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de quien sea familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, también se puede pedir una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Artículo 38.- Asuntos particulares.

El PDI contratado tendrá derecho a disfrutar de los seis (6) días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48.k del EBEP y de dos (2) días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, si lo permiten las necesidades docentes del departamento. Los días adicionales por cumplimiento de trienios se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes trienios.

Artículo 39.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por razón de violencia de género.

1. El PDI contratado disfrutará, como mínimo, de los permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género establecidos en el artículo 49 del EBEP, con las características de adaptación de la docencia que se regulan en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1, el PDI contratado disfrutará de todas las medidas que, con carácter general, se establezcan en cada universidad para el PDI, mediante acuerdos con las organizaciones sindicales.

Capítulo IX

Fomento de la formación y de la movilidad para docencia e investigación

Artículo 40.- Principios generales.

1. La formación es un deber y un derecho del PDI, que las universidades deben atender mediante planes de formación que, en lo que afecte al personal laboral, serán informados previamente a su ejecución por el respectivo comité de empresa.

2. Las universidades fomentarán las medidas que permitan el perfeccionamiento profesional y académico de su PDI contratado, facilitando su movilidad a otras universidades o instituciones docentes e investigadoras.

3. En cada universidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1.f del EBEP y dentro de los procesos de negociación, se establecerán los mecanismos de participación de las organizaciones sindicales en la fijación de los criterios generales de los planes y fondos para la formación.

Artículo 41.- Planes de formación.

1. Cada universidad elaborará un plan de formación plurianual para el PDI, con la participación del respectivo comité de empresa. Dicho plan incluirá actividades formativas en todas sus modalidades: formación docente, formación investigadora y gestión universitaria.

2. Las universidades consignarán anualmente en sus presupuestos partidas específicas destinadas a la formación y a la movilidad del profesorado.

Artículo 42.- Reducción de carga de trabajo y adaptación de horario por actividades formativas.

1. Las horas invertidas en actividades formativas se computarán, excluyendo las obligaciones de docencia, dentro de la carga de trabajo del PDI laboral.

2. Las universidades negociarán, en el ámbito que proceda, la preferencia para la adaptación de la jornada diaria de trabajo con motivo de la realización de actividades formativas.

Artículo 43.- Licencias sabáticas.

El consejo de gobierno de cada universidad podrá conceder licencias sabáticas o por estudios, por un periodo máximo de un (1) año, a favor del PDI con contrato laboral indefinido, en los términos establecidos en los estatutos de cada universidad y en la normativa de desarrollo correspondiente.

Artículo 44.- Otras licencias a efectos de docencia e investigación.

En función de sus disponibilidades presupuestarias, las universidades podrán conceder otras licencias por estudios al profesorado afectado por el convenio colectivo, para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a otra universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos, procedimiento, condiciones y duración establecidos en los respectivos estatutos, en el documento sobre política de profesorado o reglamentación equivalente y en el articulado del convenio colectivo.

Artículo 45.- Permisos no retribuidos a efectos de docencia e investigación.

El profesorado con contrato laboral indefinido podrá obtener permisos no retribuidos, por un máximo de un (1) año, prorrogable por otros dos (2), en los términos establecidos en los respectivos estatutos.

Capítulo X

Estabilidad laboral y promoción profesional

Artículo 46.- Estabilización y promoción profesional del profesorado contratado a tiempo completo.

El profesorado contratado a tiempo completo tiene derecho a su desarrollo y promoción profesional a través de una carrera docente. Las universidades firmantes del convenio colectivo se comprometen a promover la estabilidad de dicho personal, así como a su promoción de acuerdo con el contenido del presente capítulo X, teniendo en cuenta los límites presupuestarios.

Artículo 47.- Promoción dentro de la estructura laboral y en los cuerpos docentes del personal contratado a tiempo completo.

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y siguiendo los mecanismos legales establecidos, el PDI contratado a tiempo completo tendrá derecho a promocionar dentro de las figuras a que se refieren los artículos 19 a 22, siempre que reúnan los requisitos establecidos para cada supuesto en dichos artículos y los que se indican en este capítulo X y que soliciten la transformación de su plaza. Igualmente, tendrá derecho a promocionar mediante transformación de sus plazas a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

2. Solicitada una transformación por quien tenga un contrato de estas características, su plaza de docente contratado se amortizará cuando finalice el proceso selectivo, caso de obtener la nueva plaza, salvo que previamente ocupe esta con carácter provisional, en cuyo caso la plaza de procedencia se amortizará en ese momento.

3.- La transformación de una plaza solo podrá concederse una vez dentro de cada una de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 19, 20 y 22. En el supuesto de personal con contrato indefinido podrán volver a solicitar la transformación transcurridos cuatro (4) años desde la finalización del anterior proceso.

Artículo 48.- Promoción y estabilización de ayudantes.

1. Las personas que ocupen plaza de la categoría de ayudante podrán solicitar la promoción a la categoría de profesorado ayudante doctor si reúnen las exigencias legales y no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes.

2. Alternativamente a lo indicado en el apartado 1, si han logrado la evaluación, habilitación o acreditación para ello y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes, podrán solicitar la estabilización mediante la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor o la creación de una nueva plaza de la categoría de profesorado titular de universidad, en cualquier momento del contrato.

3. La nueva plaza se proveerá por el proceso selectivo correspondiente.

4. En tanto no se resuelve el mismo, quien solicitó la promoción pasará de forma automática a ocupar provisionalmente la nueva plaza, con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el período máximo de contratación de ayudante finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

Artículo 49.- Promoción y estabilización del profesorado ayudante doctor.

1. Las profesoras y profesores ayudantes doctores podrán solicitar la estabilización mediante la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor, si reúnen las exigencias legales y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes

2. Alternativamente a lo indicado en el apartado 1, si han logrado la habilitación o acreditación para ello y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes, podrán solicitar la estabilización mediante la creación de una plaza con categoría de profesorado titular de universidad, en cualquier momento del contrato.

3. La nueva plaza se proveerá por el proceso selectivo correspondiente.

4. En tanto no se resuelve el proceso selectivo, el profesor o profesora ayudante doctor o doctora que solicitó la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor pasará automáticamente a ocupar de forma provisional la nueva plaza, con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el periodo máximo de contratación del profesor o profesora ayudante doctor o doctora finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

5. En aplicación de lo previsto en el artículo 19 del EBEP y garantizados los principios de mérito y capacidad a que hace referencia la misma norma, quienes obtengan la acreditación para la categoría de profesorado titular de universidad y soliciten la dotación de una plaza de dicha categoría adaptarán su contrato con carácter provisional al de la categoría de profesorado contratado doctor, si concurren necesidades docentes o investigadoras debidamente justificadas. En este supuesto, la promoción a la categoría de profesorado titular de universidad se regirá por lo establecido en el artículo 50.

Artículo 50.- Funcionarización del profesorado contratado doctor y colaborador.

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el profesorado contratado doctor o colaborador que tenga la acreditación o habilitación a la categoría de titular de universidad podrá solicitar la creación de una plaza de titular de universidad, quedando condicionada su aprobación al cumplimiento de las exigencias legales, así como a los criterios y procedimientos aprobados por el consejo de gobierno respectivo, previamente negociados entre la universidad que proceda y la representación de la parte social.

2. Una vez aprobada la creación de la plaza de titular de universidad, el profesorado contratado doctor o colaborador que ocupe la plaza con carácter provisional permanecerá en su plaza de origen y si, tras haber concurrido al proceso selectivo correspondiente, no lo hubiese superado, no se producirá necesariamente la amortización de la plaza ocupada.

Artículo 51.- Reglas comunes.

1. Si se dota una plaza de categoría correspondiente a profesorado titular de universidad -para posibilitar la promoción desde alguna de las figuras laborales- y, una vez resuelto el proceso selectivo, no se produce la promoción, durante cuatro (4) años no se podrá volver a solicitar o promover la creación de una nueva plaza de promoción en la correspondiente área de conocimiento. Lo anterior será sin perjuicio de las competencias de las universidades para la dotación de plazas conforme a lo previsto legalmente.

2. Una vez producida la promoción de la persona solicitante -desde una a otra figura superior en cualquiera de los supuestos contemplados en el presente capítulo X- la plaza que queda vacante será amortizada.

Artículo 52.- Solicitudes y procedimiento.

El personal interesado en los procedimientos de estabilización y promoción profesional establecidos en este capítulo presentará sus solicitudes según el procedimiento que se establezca por el respectivo consejo de gobierno.

Capítulo XI

Régimen retributivo

Sección primera.- Retribuciones del PDI a que se refiere el artículo 4, apartado 1, letras a y b.

Artículo 53.- Estructura salarial.

La retribución del PDI contratado se ajustará a la estructura salarial y a los conceptos retributivos siguientes:

Salario base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementos.

Artículo 54.- Salario base o sueldo.

El salario base mensual es la retribución asignada a cada categoría -y, por tanto, a los trabajadores y a las trabajadoras de la misma- por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos vacacionales. Su importe será una catorceava parte de la retribución anual a la que se refiere el artículo 58.

Artículo 55.- Trienios.

1. El PDI contratado laboral con contrato indefinido o temporal tendrá derecho a percibir un trienio por cada tres (3) años de prestación de servicios en la correspondiente universidad.

2. El importe de dichos trienios será el mismo que se establezca para el personal funcionario del grupo A1, con independencia de la categoría.

3. Previa solicitud, serán reconocidos los servicios prestados en cualquier Administración Pública, incluida la universitaria, con anterioridad a su ingreso como personal sujeto al convenio colectivo, con los requisitos y criterios establecidos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.

4. El PDI con contrato a tiempo parcial percibirá dicho importe modulado por la aplicación del coeficiente 0,0361 y por el número de horas semanales del contrato, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que, si se compatibiliza, el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 56.- Pagas extraordinarias.

1. Además de las retribuciones mensuales, el personal a tiempo completo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, por una cuantía equivalente al salario base mensual y al importe de los trienios que se perciban en el mes de devengo. Las pagas extraordinarias se devengarán de la misma forma que la regulada para los cuerpos docentes.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 es de aplicación al personal a tiempo parcial, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que, si se compatibiliza, el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 57.- Complementos.

1. El complemento por méritos docentes y por actividad investigadora se percibirá conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del convenio colectivo.

2. El complemento por cargo académico o de gestión se percibirá por el personal a tiempo completo en las mismas condiciones y cuantías que el perteneciente a los cuerpos docentes.

3. En los términos que se acuerden, en cada momento, por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el PDI contratado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.

4. El PDI contratado podrá percibir retribuciones derivadas de las actividades previstas en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades, así como por otras actividades, en su caso, según establezca la normativa de cada universidad.

Artículo 58.- Determinación de las retribuciones.

Las retribuciones correspondientes al salario base anual, que integran los antiguos conceptos de sueldo, complemento de destino, complemento específico y pagas extras de cada categoría, son las que resulten en cada año al aplicar a las retribuciones vigentes -por los mismos conceptos indicados, más las pagas adicionales sobre complemento específico, todo en cómputo anual- de los cuerpos docentes que se indican, en los respectivos años, los siguientes porcentajes:

PROFESORADO CATEGORÍA/ DEDICACIÓN		**Cuerpo Docente**	**% 2015**
AYUDANTE		T.E.U.	78,00
AYUDANTE DOCTOR/A		T.E.U.	98,00
COLABORADOR/A DIPLOM.		T.E.U.	83,00
COLABORADOR/A LICENC.		T.E.U.	98,00
CONTRATADO/A DOCTOR/A TIPO A		T.U.	98,00
CONTRATADO/A DOCTOR/A TIPO B		T.U.	100,00
PROFES. SUSTITUTO/A TC		T.E.U.	98,00
ASOCIADO/A	6 + 6/SUST. 12H	T.E.U.	28,60
	5 + 5/SUST. 10H	T.E.U.	23,85
	4 + 4/SUST. 8H	T.E.U	19,10
SUSTITUTO/A TP	3 + 3/SUST. 6H	T.E.U.	14,30
	2 + 2/SUST. 4H	T.E.U.	9,55
	1 + 1/SUST. 2H	T.E.U.	4,80
	CIENCIAS DE LA SALUD	T.E.U.	12,42

Sección segunda

Retribuciones del resto de personal

Artículo 59.- Retribuciones del personal investigador en proyectos.

1. Las retribuciones del personal a tiempo completo comprendido en el artículo 4, apartado 1, letra c, serán las correspondientes a salario base, trienios y pagas extras, equiparándose a estos efectos el personal investigador licenciado al profesorado colaborador licenciado y el personal investigador doctor al profesorado contratado doctor tipo A.

2. Las retribuciones del personal a tiempo parcial serán proporcionales al número de horas semanales de su contrato, en relación con la jornada a tiempo completo. Se tendrá derecho a las pagas extraordinarias proporcionales siempre que no se desempeñe la actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que -si se compatibiliza- el puesto en la universidad sea el principal.

3. Respecto a los trienios del personal con contrato a tiempo parcial, se percibirá el importe previsto en el artículo 55, con la modulación que corresponda en proporción al número de horas semanales de su contrato sobre la jornada a tiempo completo, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que -si se compatibiliza- el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 60.- Retribuciones del personal incluido en el artículo 4, apartado 2.

Las retribuciones del personal sujeto a la Ley 14/2011, de 1 de junio, serán las que se establezcan en los programas o convocatorias específicos, adaptándose en lo posible a la estructura del artículo 52 y con pleno respeto a lo indicado en los preceptos de aquella ley que conciernen a las pertinentes retribuciones.

Artículo 61.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones por razón de servicio en las mismas cuantías y régimen que el personal funcionario de los cuerpos docentes.

Capítulo XII

Extinción y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 62.- Extinción de los contratos.

Los contratos se extinguirán en los supuestos y condiciones establecidos en los artículos 49 a 57 y disposiciones concordantes, en su caso, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Suspensión con reserva de puesto.

El PDI sujeto al convenio colectivo tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los supuestos establecidos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con arreglo, en su caso, a las limitaciones vigentes en cada momento.

Artículo 64.- Excedencia voluntaria por interés particular.

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral con una antigüedad de un (1) año en la respectiva universidad, por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor

a cinco (5) años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los reingresos procedentes de la situación de excedencia voluntaria se realizarán en las mismas condiciones establecidas -en los respectivos estatutos- para el PDI funcionario.

3. Cuando se dote una plaza a tiempo completo en un área de conocimiento y haya solicitudes de reingreso de excedentes, la plaza dotada deberá ser de la categoría de quien solicite el reingreso.

Artículo 65.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa podrá ser instada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de servicios especiales del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 66.- Otros tipos de excedencia.

1. La excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el PDI de los cuerpos docentes universitarios.

2. El personal laboral fijo sujeto a este convenio tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por delegación de guarda o por acogimiento familiar temporal, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Igualmente, tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4. En las excedencias reguladas en los apartados 2 y 3 el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen general de la Seguridad Social. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante el tiempo de permanencia en dicha situación.

Capítulo XIII

Jubilación

Artículo 67.- Jubilación voluntaria.

Serán de aplicación al PDI sujeto al convenio colectivo los acuerdos que se adopten en cada universidad para facilitar el acceso a la jubilación anticipada.

Artículo 68.- Premio de jubilación.

El personal docente o investigador sujeto al convenio colectivo tendrá derecho a percibir un premio de jubilación en las mismas condiciones y cuantías que los establecidos para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Capítulo XIV

Asistencia y acción social

Artículo 69.- Asistencia y Acción Social.

Al personal incluido en el convenio colectivo le serán de aplicación los acuerdos que en materia de acción social se hallen establecidos en su universidad para su respectivo personal. La Comisión Paritaria determinará, en el plazo máximo de dos (2) meses desde la publicación del convenio colectivo, la inclusión, como anexo al mismo, de dichos acuerdos.

Capítulo XV

Plan de igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 70.- Igualdad de trato.

Las universidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con las representaciones legales de las trabajadoras y de los trabajadores.

Si no lo tuvieren en vigor a la firma del convenio colectivo, las universidades deberán negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 71.- Principios inspiradores de la igualdad.

Para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 70, las universidades, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, deberán:

Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de género y al acoso por razón de identidad sexual LGTB.

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Capítulo XVI

Seguridad y salud laboral

Artículo 72.- Consideraciones generales.

Además de un derecho de las trabajadoras y de los trabajadores, la protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes

firmantes. Para alcanzar este propósito, se requiere el establecimiento de un plan de prevención y la planificación de una acción preventiva por parte de las universidades, que, basada en la evaluación de riesgos, tenga como fin la eliminación o reducción de estos en su origen, adaptando el trabajo a la persona, protegiendo su salud y fomentando una efectiva cultura de la prevención.

Este derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de las universidades, de las medidas necesarias en materia de información, consulta, participación y formación de los trabajadores y de las trabajadoras, integrando la prevención de riesgos laborales en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal, procurando apoyar el papel de los interlocutores sociales en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios en las condiciones de trabajo, preservando su salud física, mental y social.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa vigente en materia de prevención de seguridad y salud laboral, así como en su desarrollo.

Artículo 73.- Equipos de protección individual.

Dadas las características de la actividad del PDI laboral, que puede estar sometido riesgos derivados de la exposición a agentes de distinta naturaleza, las universidades, cuando no puedan eliminar el riesgo en origen, pondrán a disposición de este colectivo los equipos de protección individual que pudieran ser necesarios, tanto con carácter permanente como con carácter puntual, tal y como establece la normativa vigente.

Artículo 74.- Vigilancia de la salud.

Las universidades garantizarán a los trabajadores y a las trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, según los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y recomendaciones de los órganos competentes en materia sanitaria.

Se realizará a todo el personal, según los términos establecidos en la legislación vigente, un examen de salud al inicio de actividad y todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una revisión específica cada vez que se introduzca algún riesgo nuevo en su puesto de trabajo.

El personal sanitario del servicio médico deberá ser informado de las bajas por motivos de salud laboral que se produzcan entre los trabajadores y las trabajadoras, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 75.- Protección de trabajadoras y de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Las universidades establecerán y aplicarán procedimientos que permitan la adaptación de puestos de trabajo o reubicación de las trabajadoras y de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

A tal efecto, se aplicará la normativa vigente y las trabajadoras y los trabajadores se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 76.- Protección de la maternidad y la lactancia.

Al objeto de garantizar la protección efectiva ante los riesgos laborales de la madre y del feto durante el embarazo y de la madre lactante y de su descendiente durante la lactancia, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación o reubicación de su puesto de trabajo, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995 y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A tal efecto, se aplicará la normativa vigente y las trabajadoras se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 77.- Formación en prevención de riesgos laborales.

Las universidades garantizarán la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras, siendo esta de forma específica para el desempeño de su trabajo.

Se elaborarán y aplicarán planes de formación e información adecuados a los riesgos existentes en los puestos de trabajo y -de forma genérica- sobre la materia de prevención de riesgos y situaciones de emergencia.

Artículo 78.- Delegados y delegadas de prevención y Comité de Seguridad y Salud.

La elección de los delegados y delegadas de prevención se realizará conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la 31/1995 y a los acuerdos específicos de cada universidad.

Será de aplicación a quienes sean titulares de las delegaciones de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Las universidades facilitarán a quienes sean titulares de las delegaciones de prevención la formación en prevención de riesgos laborales que precisen, actualizándola con la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Artículo 79.- Implicación de los trabajadores y de las trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

Las universidades promoverán que se fortalezca el compromiso de su personal con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales, las actividades preventivas que se desarrollen y sus propias obligaciones preventivas.

Capítulo XVII

Derechos de acción y participación social

Artículo 80.- Derecho a la afiliación sindical.

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá sufrir discriminación por razón de su afiliación sindical y todos y todas podrán exponer libremente en la universidad sus opiniones sobre el particular.

2. Toda trabajadora y todo trabajador tendrá derecho al sufragio activo y pasivo para desarrollar cargos de representación sindical, siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Todo trabajador y toda trabajadora podrá disponer de veinte (20) horas laborales al año -o la parte que proporcionalmente corresponda a la duración de su contrato, si es inferior al año- como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales. Para el uso de este derecho se dará comunicación al vicerrectorado competente en materia de profesorado con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

4. El personal docente o investigador acogido a este convenio tendrá derecho, previa solicitud, a que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 81.- El comité de empresa.

1. En cada universidad, el respectivo comité de empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores y de las trabajadoras para la defensa de sus intereses.

2. A estos efectos, se entenderá que constituye un único centro de trabajo la totalidad de unidades o centros de la universidad correspondiente.

3. El comité de empresa tendrá derecho a formular propuestas o elevar informes a la universidad que contribuyan a la mejora del servicio.

4. Aquellos informes que el comité de empresa deba emitir con carácter preceptivo a tenor del convenio colectivo se entenderán favorables a la propuesta de la universidad en caso de transcurrir el plazo de quince (15) días desde que se hubiera recabado formalmente sin que aquel hubiese emitido su informe escrito. El mes de agosto no computará a los efectos del señalado plazo.

5. Las universidades pondrán a disposición de su respectivo comité de empresa un local adecuado, provisto de medios de teléfono, ordenador, fotocopiadora y mobiliario de oficina, así como de los demás medios necesarios para desarrollar sus actividades con arreglo al estado de la técnica y a una estimación razonable y proporcionada de las disponibilidades concurrentes.

6. Se facilitarán, asimismo, tablones de anuncios, incluidos en su caso los electrónicos, para que, bajo su responsabilidad, coloquen los avisos y comunicaciones que consideren pertinentes en relación con sus funciones y competencias. Los tablones se instalarán en lugares claramente visibles.

Artículo 82.- Derechos y garantías de los miembros del comité de empresa.

1. Mientras no se establezcan los pactos de derechos sindicales de las respectivas universidades o a nivel de Comunidad Autónoma, las personas que integren cada comité de empresa dispondrán del número de horas mensuales que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas se distribuirán entre las distintas actividades que comprenden la jornada laboral. La reducción docente será la misma que pueda corresponder por este concepto al PDI funcionario. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, se podrá acordar la acumulación de horas sindicales comunicándolo al vicerrectorado competente en materia de profesorado.

2. El trabajador o la trabajadora que, como consecuencia de lo previsto en el apartado 1, goce de la liberación de la totalidad de su jornada tendrá derecho a la

reserva del puesto de trabajo que viniera desempeñando, así como a la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual o anual.

El tiempo transcurrido en esta situación será computable a efectos de antigüedad, experiencia y demás derechos laborales.

3. Igualmente, las personas que integren cada comité de empresa gozarán del resto de garantías que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 83.- Secciones sindicales y delegados sindicales.

1. Se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a constituir secciones sindicales y a ser representadas en la respectiva universidad por delegados sindicales, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales constituidas tendrán derecho a disponer de un local adecuado donde puedan realizar sus actividades y a tablones de anuncios en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por las trabajadoras y trabajadores, con el fin de facilitar la difusión de avisos e informaciones de su interés.

3. Las secciones sindicales podrán nombrar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985.

4. Las delegadas o delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca el ordenamiento jurídico y los que expresamente se indican en el convenio colectivo:

A la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que puedan interesar a las personas afiliadas al respectivo sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general.

De reunión en los locales de la universidad, en las mismas condiciones que se indican para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

A recibir información de los asuntos de la universidad, en los términos fijados para los delegados y delegadas de personal y comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de dicha norma.

Dispondrán de la misma reducción horaria que corresponda a quienes integran el respectivo comité de empresa.

Artículo 84.- La asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, en cada universidad podrá constituirse la asamblea del PDI sujeto a régimen laboral. Deberá ser convocada por el comité de empresa o por un veinte por ciento (20%) de la plantilla.

2. Tendrán derecho a reunirse en un local de la universidad, facilitado por la misma, para lo cual el respectivo vicerrectorado competente en materia de profesorado deberá haber recibido comunicación previa con, al menos, cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

3. En el caso de hallarse negociando un convenio colectivo, podrán reunirse dentro del horario de trabajo, con un límite de seis (6) horas en el periodo de un (1) mes y con solo (24) veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 85.- Reuniones.

1. El comité de empresa y las organizaciones sindicales con representación en el mismo podrán convocar reuniones en los centros de trabajo.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal docente y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado 1. En este caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de cuarenta (40) horas. De estas, veinte (20) corresponderían a las secciones sindicales y el resto al comité de empresa. Además, podrán realizarse cuantas reuniones sean necesarias, siempre que no interfieran en las actividades docentes ordinarias, previa comunicación al órgano competente en materia de personal docente.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

Artículo 86.- Libertad sindical.

1. Las universidades y la representación de la parte social se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En consecuencia, las universidades -a través de sus diferentes cargos y unidades- facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los centros de trabajo.

Capítulo XVIII

Régimen disciplinario

Artículo 87.- Régimen disciplinario.

1. Con carácter general y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al personal docente incluido en el ámbito de este convenio se le aplicará el mismo régimen disciplinario que el aplicable al personal de los cuerpos docentes universitarios.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al comité de empresa y a la persona interesada, dando audiencia a esta y siendo oído aquel con carácter previo a la posible adopción de medidas cautelares por el rector o rectora.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Promoción del profesorado colaborador.

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el profesorado colaborador actual con contrato indefinido, en el momento en el que posea el título de doctor y reciba la evaluación positiva a que se refiere el apartado a del artículo 52 de la Ley Orgánica de Universidades, accederá directamente a la categoría de profesora o profesor contratado doctor tipo A, en su propia plaza.

2. El profesorado colaborador interino actual, en el momento que posea el título de doctor y reciba la evaluación positiva a que se refiere el apartado a del artículo 52 de la Ley Orgánica de Universidades, podrá pedir la transformación de su plaza en otra de profesor o profesora contratado doctor o contratada doctora tipo A, que ocuparía automáticamente con carácter provisional en tanto finalice el correspondiente proceso selectivo.

3. Alternativamente a lo indicado en el apartado 2, el profesorado colaborador interino, si está acreditado o habilitado para ello, podrán solicitar la transformación de su plaza en otra de profesor o profesora titular de universidad, plaza que ocuparía automáticamente como personal funcionario interino en tanto finalice el correspondiente concurso de acceso.

Disposición adicional segunda.-Transformación de plazas del profesorado asociado a tiempo parcial.

Siempre que existan necesidades docentes y lo permitan las disponibilidades presupuestarias, las universidades podrán realizar convocatorias de transformación de plazas de la categoría de profesorado asociado en otras correspondientes a figuras de tiempo completo, para las que reúnan los respectivos requisitos exigibles, previa negociación con quienes asuman la representación de las personas trabajadoras.

Disposición adicional tercera.- Contratos afectados por el artículo 105 de la Ley General de Sanidad.

1. De conformidad con el artículo 105 de la Ley General de Sanidad, y de acuerdo con el régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, podrá establecerse la vinculación de determinadas plazas asistenciales de las instituciones sanitarias con plazas docentes de la categoría de profesorado contratado doctor.

Las plazas así vinculadas se proveerán por concurso entre las personas que hayan sido seleccionadas en los concursos a plazas de profesorado contratado doctor.

Las retribuciones de este personal serán las establecidas en el convenio colectivo, más las adicionales que correspondan en función del puesto asistencial vinculado, de acuerdo con los conciertos con las instituciones sanitarias.

2. Los conciertos establecerán, asimismo, el número de plazas de las categorías de ayudante, profesorado ayudante doctor y profesorado contratado doctor, en la RPT de la correspondiente universidad pública, que deban cubrirse mediante concursos públicos entre profesionales del mundo sanitario que hubieran obtenido el título de especialista en los tres (3) años anteriores a la convocatoria del concurso.

Disposición adicional cuarta.- Evaluación de los méritos docentes e investigadores.

1. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad docente realizada cada cinco (5) años, o periodo equivalente si han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la universidad en la que presten servicios, que se realizará de acuerdo con los criterios generales que se apliquen al personal funcionario de los cuerpos docentes de la correspondiente universidad.

2. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad investigadora realizada cada seis (6) años, o periodo

equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la ANECA o entidad que, en su caso, asuma o sustituya sus funciones. A estos efectos, las universidades firmantes del convenio colectivo concertarán con dicha entidad los procedimientos correspondientes.

3. Los tramos docentes e investigadores reconocidos comportarán la retribución correspondiente a favor de la persona interesada, en cuantía equivalente a la que corresponde a quinquenios y sexenios del profesorado titular de universidad, y tendrán como número máximo el establecido para el personal funcionario. Ello no obstante, el comienzo de la aplicación de esta disposición y, por consiguiente, la eficacia del presente apartado quedan expresamente demorados y condicionados al alzamiento de eventuales obstáculos normativos concurrentes, singularmente, en el marco del ordenamiento presupuestario público y a la existencia de disponibilidad presupuestaria en el contexto de la planificación económica de las universidades, apreciados de común acuerdo con las representaciones del personal contratado. Así mismo, servirá para el reconocimiento de las retribuciones derivadas de la aplicación del artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.

Disposición adicional quinta. Negociación de determinados aspectos sociales comunes a todo el PDI.

Las universidades se comprometen a negociar en su respectiva mesa de negociación, en el plazo de nueve (9) meses, la formación; la conciliación de la vida laboral y familiar; el sistema de jubilación anticipada; la jornada y los periodos vacacionales; la reserva de puesto por un año en la excedencia por agrupación familiar; el pacto de derechos sindicales; y, otros aspectos comunes que afecten a todo el PDI.

Los acuerdos a que puedan llegarse en dichas mesas y que afecten al personal incluido en el convenio colectivo se podrán incorporar al mismo siempre que exista coincidencia en lo acordado en ambas universidades.

Disposición adicional sexta.- Negociación de la equiparación retributiva entre el profesorado contratado a tiempo completo y la figura funcionarial de referencia.

1. Cuando desaparezcan los límites legales y presupuestarios a los incrementos o crecimientos retributivos, las universidades firmantes se comprometen a negociar la mejora retributiva del profesorado contratado a tiempo completo, con vistas a su equiparación retributiva con la figura funcionarial de referencia resultante en cada caso de las tablas contenidas en el artículo 58.

2. El acuerdo que se adopte, en su caso, tendrá la naturaleza y eficacia de lo pactado en el convenio colectivo y pasará a formar parte del mismo.

3. El acuerdo se integrará formalmente como capítulo del convenio colectivo y observará los trámites formales de registro, depósito y publicación de los convenios colectivos.

Disposición adicional séptima.- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, las universidades y las representaciones firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el número 1 podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del convenio colectivo, sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de ante mano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del convenio colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

5. A los efectos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si no se hubiera logrado acuerdo tras el período de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, ni se hubiera resuelto la discrepancia de acuerdo con lo establecido en los números anteriores, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, regido por Decreto 33/2013, de 12 de abril, y con aplicación del mismo.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.- Liquidación y progresiva extinción del premio de funcionarización.

El premio de funcionarización establecido en el artículo 58 del 1er Convenio Colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se declara en proceso de extinción, con arreglo al siguiente régimen jurídico:

1. Bajo la condición específica de que no concurra impedimento normativo relacionado con la aplicación de este ordinal, cuya eficacia se subordina expresamente a tal efecto, el PDI laboral que, hasta el 30 de junio de 2017 -inclusive-, hubiera obtenido acreditación a titular de universidad o a catedrático o catedrática de universidad percibirá una cantidad equivalente al número de quinquenios y de sexenios que hubiera tenido reconocidos respectivamente y en cada momento entre el 1 de enero de 2013 (o fecha de la respectiva acreditación, si fuera posterior) y el 31 de diciembre de 2015, siempre que en el señalado período hubiera prestado servicios en las categorías de ayudante, profesorado ayudante doctor, profesorado colaborador o profesorado contratado doctor en una de las universidades firmantes del convenio. En todo caso, quienes se hubieran acreditado con posterioridad al 30 de junio de 2015 solo tendrán derecho a seis (6) mensualidades de los méritos computables (quinquenios y sexenios), que serán los que hubieran reunido a 31 de diciembre de 2015.

2. Dicho importe se reconoce en el concepto de liquidación del premio de funcionarización previsto en el 1er Convenio Colectivo, que se declara a extinguir y con el que es incompatible.

3. Se hará efectivo por terceras partes durante tres (3) años consecutivos, a partir del ejercicio 2016. No obstante, si el importe anual global por universidad excediera, respectivamente, de ciento diez mil euros (110.000€), en el caso de la UPCT, o de cuatrocientos diez mil euros (410.000€), en el caso de la UMU, tal exceso podrá ser diferido para su abono en un cuarto año, de modo prorrateado proporcionalmente entre las personas interesadas y sin interés ni rédito alguno por tal concepto.

4. En su caso, en tanto pudiera no ser directamente aplicable lo previsto en los apartados 1 a 3 y efectuado el correlativo abono de la liquidación del premio de funcionarización, este se seguirá abonando conforme estaba previsto en el artículo 58 del 1er Convenio Colectivo; precepto que, a tal fin, queda expresamente establecido como norma transitoria a los efectos del 2º Convenio Colectivo. Dicho abono se realizaría mermado, en su caso y respectivamente, en la misma medida en que se hubiera empezado a abonar quinquenios y sexenios conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta.

5. En todo caso, el premio de funcionarización quedará extinguido respecto de quienes se acrediten con posterioridad al 30 de junio de 2017, inclusive, quienes no devengarán derecho al mismo, ni a la aplicación de la liquidación del premio de funcionarización, así como respecto de supuestos de funcionarización resultantes de procesos selectivos que fueran convocados con posterioridad al 1 de enero de 2020.

Disposición transitoria segunda.- Promoción del profesorado contratado doctor tipo B.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, si a la entrada en vigor del convenio colectivo existiese alguna profesora o profesor contratado doctor tipo B y se acreditase para cátedra de universidad, la plaza a crear será de tal cuerpo.

Disposición transitoria tercera.- Profesorado contratado doctor del programa "I3".

El personal acogido al programa "I3" percibirá como complemento ad personam, en cálculo anual, la diferencia existente en cada momento entre las retribuciones establecidas en el convenio colectivo y las mínimas del indicado programa.

Disposición transitoria cuarta.- Profesorado ayudante y profesorado ayudante doctor que cese sin haber alcanzado la acreditación para la correspondiente figura de promoción establecida en el convenio.

Con informe favorable del departamento y estando vacante la plaza de origen, el personal contratado en la categoría de ayudante o de profesorado ayudante doctor que cese por cumplimiento del periodo máximo de contratación establecido respectivamente en los artículos 19 y 20, sin haber conseguido la acreditación para la correspondiente figura de promoción indicada en los artículos 48 y 49, podrá solicitar la aplicación de estos artículos una vez que haya obtenido la correspondiente acreditación y siempre que no haya transcurrido un (1) año desde la fecha del cese.

Disposición transitoria quinta.- La nuevas situaciones que se deriven de la eventual aprobación del Estatuto del Personal Docente e Investigador serán objeto de nueva negociación colectiva.

Disposición derogatoria única.- Derogación del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Queda derogado el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin perjuicio de la eventual aplicabilidad, con carácter transitorio, de alguna de sus disposiciones, conforme se expresa, en su caso, en el presente convenio colectivo.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2791 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 colectivo de la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0024/2016; denominado Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L.; código de convenio n.º 30001742011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 19/02/2016, por la Comisión Negociadora.

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

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

Murcia, 23 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA

A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA, S.L.L.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio afecta a la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L., y a sus trabajadores. Comprendiendo las tareas de servicio de ayuda a domicilio y servicio de limpieza.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al Municipio de la cuidad de Molina de Segura, pudiéndole afectar a otros Municipios si la empresa Ayuda a Domicilio de Molina, S.L.L. prestara sus servicios en aquellos.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de marzo de 2016, al 28 de febrero de 2018. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2016, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Capítulo II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra parte la revisión con un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de la vigencia señalada en el apartado anterior.

En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas.

La negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Capítulo III

Contratación

Artículo 6. Empleo.

Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción-.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contrato de Obra o Servicio Determinado.-

A los efectos establecidos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con la sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado los siguientes:

- Los trabajados de ayuda a domicilio vinculados a la contrata del Ayuntamiento de Molina de Segura u otros ayuntamientos de otros municipios si la empresa prestara sus servicios, incluidas sus posibles prorrogas.

- Los trabajos o servicios de limpieza, cuando éstos se vinculen a la rescisión del contrato mercantil.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra servicio, respetando los límites máximos establecidos por el artículo 15.1.a del ET, pudiéndose ampliar hasta 12 meses más.

Contrato en Prácticas.-

El objeto de esta modalidad de contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no puede tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Si el contrato se concierta por tiempo inferior a dos años las partes pueden acordar hasta dos prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato de dos años.

La retribución será del 60% durante el primer año y el 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

El contrato se extingue por la expiración del tiempo válidamente convenido, previa denuncia o comunicación de la empresa.

Estos contratos están excluidos expresamente de la indemnización prevista para la extinción de otros contratos temporales.

A la terminación de este contrato el empresario debe expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las practicas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de la contratación.

Contratos para la formación y el aprendizaje.-

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en practicas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el SEPE.

El periodo de prueba debe estarse a lo dispuesto con carácter general.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este convenio, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la retribución prevista por este convenio para el puesto desempeñado por el trabajador en formación.

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 o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

· El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución. Debido a las necesidades de acoplamiento horaria que tiene la empresa para sus trabajadores se establece que cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida se podrán efectuar dos interrupciones en dicha jornada diaria.

· Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. ET.

· Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas.

· El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

· Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

· El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato..

· El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

· El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

-La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 de esta Ley.

-Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

-Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

· El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

· La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

· La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del ET.

· Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 7. Periodo de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 ET. concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 8. Sucesión de empresa y subrogación de trabajadores.

Al término de la concesión del servicio de ayuda a domicilio o finalizado el contrato entre el Ayuntamiento y la empresa, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa Ayuda a Domicilio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y que hayan prestado servicios en la empresa de Ayuda a domicilio de Molina de Segura S.L.L. durante dos meses antes del cese de la contrata con el Ayuntamiento de Molina.

La empresa saliente deberá acreditar documentalmente a la empresa entrante los datos de los trabajadores en el plazo de 15 días naturales desde que el Ayuntamiento de Molina comunique la nueva empresa adjudicataria subrogándose automáticamente y sin más formalidades en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Ayuda a Domicilio de Molina S.L.L.

Relación de documentos que la empresa saliente entregará a la empresa entrante:

- Relación de personal, indicando nombre, apellidos, domicilio, numero de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y modalidad de contratación.
- Certificado de estar al Corriente de la Seguridad social.
- Documentos que acredite que la empresa saliente en el momento que se produce la subrogación está al corriente con el pago de las nóminas.

Capítulo IV

Régimen de trabajo

Artículo 9. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada laboral podrá ser desde las 7 de la mañana a las 22 horas de la noche, siendo esta jornada partida o continua según necesidades de la empresa.

La jornada laboral será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del convenio.

No se podrán realizar mas de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de tiempo parcial, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

La empresa podrá controlar tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador. Asimismo la empresa puede verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, si este lo alega para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal medico.

La empresa elaborará un calendario laboral que entregará a cada trabajador, pudiendo ser este modificado en función de las necesidades de la empresa.

Se establece entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar 12 horas.

Las jornadas completas y partidas se realizaran en horario diurno es decir entre las 7 a las 22 horas.

Jornadas especiales.- Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos,

El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

Artículo 10. Descanso Semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso interrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana, y que como regla general debe comprender la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 11. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Los turnos de vacaciones se fijaran entre el comité de empresa, delegados de personal y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de marzo de cada año.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, debido a que en este periodo los usuarios se van de vacaciones con sus hijos y familiares y es un periodo de menor actividad para la empresa.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de ésta, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

En este caso se genera un derecho a su compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia.

El requisito para generar este derecho a la compensación será que la relación laboral se extinga, por la circunstancia que sea, incluida la jubilación, antes del disfrute de las vacaciones.

La empresa se verá obligada a la publicación del calendario de vacaciones en un lugar visible dentro de los locales de la empresa y con una antelación al menos de dos meses antes de su comienzo.

El inicio de las vacaciones se computarán desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de 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 corresponde.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo V

Condiciones económicas

Artículo 12. Salario base.

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa.

Artículo 13. Plus de asistencia.

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo para los grupos profesionales indicados en la tabla salarial anexa y que se pagará por jornada normal efectivamente trabajada.

Artículo. 14. Plus Convenio.

Con la finalidad de retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de un mejor servicio, se pacta un plus convenio, y que se pagara por jornada efectivamente trabajada, cuya cuantía se establece en el anexo salarial adjunto.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. Pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre será de 30 días de salario base.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se consideran trabajo nocturno.

Artículo 17. Plus de Antigüedad.

El premio de antigüedad queda suprimido, si bien para las trabajadoras que venían percibiendo ese premio con anterioridad al 2.001, percibirán un plus fijo de permanencia de 55,41 euros mensuales.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

Artículo 18. Gastos de locomoción.

Los desplazamientos que se realicen para el servicio de ayuda a domicilio en las pedanías o urbanizaciones de Molina de Segura el trabajador percibirá la cantidad de 0.40 € por kilómetro.

Artículo 19. Horas Extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes de los trabajadores. Y se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 20. Días festivos.

De forma excepcional por razones técnicas u organizativas no puedan ser disfrutado el día de fiesta la empresa lo compensara con descanso compensatorio.

Artículo 21. Anticipos.

La empresa abonará al trabajador que lo solicite, sin que llegue el día señalado para el pago de la nomina, un anticipo a cuenta de lo ya trabajado.

Capítulo VI

Artículo 22. Licencias y permisos.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo no previsto en éste Convenio, estaremos a lo dispuesto y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Excedencias.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

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

Capítulo VII

Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 24. Indemnización por muerte o invalidez permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o accidente no laboral:

12.020.24 euros en 2016 hasta 2018 para el supuesto de muerte.

15.025,30 euros en 2016 y hasta 2018 para el supuesto de invalidez permanente absoluta.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 25. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 26. Graduación de las faltas.

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

Artículo 27. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, hasta dos veces en un mes, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, al no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa justificada, en cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6.- No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.

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

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 28. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o Hacienda Pública. La falta maliciosa es estos datos de considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para sus propios usos.

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, así como emplear herramientas de la empresa para sus propios usos.

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

Artículo 29. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses a veinte durante un año.

2.- 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 como a los beneficiarios, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquiera otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a los beneficiarios o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12.- El original frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- 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.

14.- 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.

15.- Comentar con los usuarios la situación personal de otros usuarios, así como las de otras compañeras.

Artículo 30. Infracciones en materia de prevención de riesgos.

Los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, podrá ser sancionado como falta grave.

Cuando entrañen riesgos de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

Artículo 31. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo ala 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: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 32. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Capítulo IX

Acción sindical

Artículo 33. Garantías sindicales.

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que les correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

Capítulo X

Disposiciones varias

Artículo 34. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en el servicio de ayuda a domicilio comprendida en el ámbito de aplicación expresado en el Artículo 1 del presente convenio. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa cuando disponga de una plantilla de más de 250 trabajadores, procederá a la elaboración de un plan de igualdad, que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

La empresa debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Artículo 37. Control de seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores asumirán las funciones del Delegado de prevención.

Serán funciones de éstos, además de las previstas, en el Art. 36 de la ley de prevención de riesgos laborales, revisar y exigir de la Dirección todo aquello que sea necesario para la eliminación de cualquier peligro y mejora de las condiciones de trabajo.

La empresa vendrá obligada a facilitar todo aquello que por esta razón sea solicitado por el representante de los trabajadores; en caso de desacuerdo de estará a lo dispuesto por la Autoridad competente.

Artículo 38. Formación.

Al objeto de dotar al trabajador de cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente sus funciones, la empresa organizará cursos de formación con carácter gratuito, pudiendo hacer por sí, o por entidades especializadas.

Artículo 39. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos designado por la empresa y dos designados en representación de los trabajadores.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes y cuantas veces se solicite o sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del convenio, en un plazo no superior a 72 horas,

Las cuestiones que se planteen a la Comisión Peritaría deberán presentarse de forma escrita.

Tendrán las funciones asignadas expresamente por la normativa legal vigente siendo las más relevantes las referidas a:

-Vigilancia y seguimiento de este Convenio.

-Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

-Interpretación y aplicación de lo pactado.

-Seguimiento de los acuerdos.

- En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sea planteadas, trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia publicado en el BORM el 15 de junio de 2005 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la Sede Social de la empresa sita en Molina de Segura, Calle Barcelona 23, bajo C.P. 30500 (Murcia).

La Comisión Paritaria está formada por:

Representante de los trabajadores:

Rosario María Gil Giménez.

María del Carmen Marco Jiménez.

Representante de la empresa:

Adela Gallardo Carrillo.

Consuelo Rosauro Ruiz

Artículo 39- Procedimiento de resolución de discrepancias (art. 85.3.C) de E.T.)

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a todos los trabajadores y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio, que se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.. Para los casos en que no exista acuerdo la propia comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio podrá someter las discrepancias al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en "II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BLORM Nº 135 DE 15/06/2005), dicho trámite será de carácter obligatorio.

Los acuerdos sobre la inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Artículo 40. Legislación supletoria

Para lo no previsto en este Convenio le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D.L 2/2015, de 23 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Tabla Salarial para el año 2016

	Salario Base	**Plus Antigüedad**	**Plus Asistencia**	**P. Convenio**
	Mes	**Mes**	**Día efectivo**	**Día efectivo**
GRUPO OPERARIOS				
Auxiliar Hogar	755,77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Auxiliar Limpieza	755,77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Ayudante auxiliar	655,34 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
GRUPO TECNICO				
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
Asistente Social	958.68 €			3,17 €
GRUPO ADMINISTRATIVO				
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
Administrativo	755.77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Aux. Administrativo	655,34 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €

Artículo 42. Determinación de las partes que lo conciertan, art. 87 E.T.

El presente Convenio está negociado por las partes legitimadas conforme al art. 87 del E.T.

Por la representación de la empresa:

Los miembros del Consejo de Administración, Presidenta, Secretaria y Vocal.

Por la representación de los trabajadores:

Los Delegados de Personal

En prueba de conformidad, firman las partes

Representante de los trabajadores:

Rosario María Gil Giménez (UGT) Firmado.:

María del Carmen Marco Jiménez (UGT) Firmado.:

Asunción Rosauro Ruiz (UGT) Firmado.:

Representante de la empresa:

Consuelo Rosauro Ruiz – Presidenta - Firmado.:

Adela Gallardo Carrillo – Secretaria - Firmado.:

Isabel Benavente Alvarado – Vocal - Firmado:

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2792 Contrato Programa 2016 Fundación Integra.

Contrato Programa 2016 Fundación Integra

Contenido

1. Antecedentes

2. Objetivos y competencias

3. Obligaciones de la Fundación Integra

4. Derechos de la Fundación Integra

5. Plan de Actuación 2016.

En la ciudad de Murcia a 15 de febrero de 2016

Reunidos

De una parte, don Juan Hernández Albarracín, en representación de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su calidad de Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, según nombramiento por Decreto de la Presidencia n.º 22/2015, de 4 de julio de 2015

Y de otra parte, don Onofre Manuel Molino Diez, actuando en su calidad de Gerente de la Fundación Integra, según nombramiento y poderes otorgados por el Patronato de la Fundación Integra el 14 de diciembre de 2004 y en representación de la misma.

Ambas partes, en la representación que ostentan y a fin de dar cumplimiento a las obligaciones impuestas por el ordenamiento jurídico regional, acuerdan firmar el presente Contrato Programa (CP) de la Fundación Integra, en el que se inserta y del que forma parte íntegra el Plan de Actuación Anual 2016 aprobado por el Patronato de la Fundación Integra el 30 de diciembre de 2015, conforme a las siguientes Estipulaciones:

1. Antecedentes

La Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la CARM, modificada por la Ley 3/2012, de 24 de mayo, de medidas urgentes para el reequilibrio presupuestario, establece en su Disposición Adicional Sexta (Medidas de control de los entes instrumentales), apartado 2 (Contrato Programa), que anualmente, deberá suscribirse un contrato programa entre cada Consejería y los entes del sector público que a ella estén adscritos, para determinar los objetivos a alcanzar, los recursos que se ponen a su disposición y los indicadores que permitan medir su grado de consecución.

La Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, (en adelante, "La Ley de Reordenación") en su artículo 14, atribuye a la Consejería competente en materia de hacienda la facultad de dictar instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes a los que resultan de aplicación lo

previsto en el Título III de la ley, en las materias objeto de su competencia, y en particular sobre los contratos programa a suscribir con la Consejería a la que estén adscritos.

En relación con los Contratos Programa (en adelante CP) a suscribir entre las Consejerías de adscripción y los entes integrantes del Sector Público, la Orden de 26 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Hacienda, crea la Comisión de Coordinación para el control del Sector Público (en adelante la Orden "CCCSP"). En su artículo 3.2.c) atribuye a dicha Comisión, la elaboración de los criterios de los contratos programa que deben suscribir todos los entes afectados con la Consejería de adscripción.

El 9 de enero de 2015, la CCCSP remitió las Instrucciones para la elaboración de los Contratos-Programa 2015.

Estas instrucciones recogen un apartado específico para las Fundaciones del Sector Público Regional (entre las que se encuentra la Fundación Integra) en función del cual "El plan de Actuación surtirá efectos como Contrato-Programa de la Fundación, sin más requisitos que la adopción del formato de contrato y su firma por las partes"

La Ley 1/2016 de 5 de febrero de Presupuestos Generales de la CARM para el ejercicio de 2016, en su disposición adicional tercera señala la obligación de suscribir durante el año 2016 un contrato-programa entre las entidades vinculadas a la CARM y la consejería de la que dependan.

En concordancia con estos criterios se ha desarrollado este Contrato Programa para la Fundación Integra 2016.

2. Objetivos y competencias

El Plan Estratégico Regional IRIS 2020, se articula en base a 3 objetivos prioritarios y a 7 líneas estratégicas.

Objetivos Prioritarios:

- Crecimiento económico y creación de empleo
- Mejora de la calidad de vida y del entorno
- Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

Líneas estratégicas:

- Transformación de la Administración Pública
- Tejido productivo y entorno empresarial
- Economía basada en el talento
- Educación, empleabilidad y capacitación
- Infraestructuras
- Bienestar social y lucha contra la exclusión social
- Ordenación territorial y sostenibilidad ambiental

A su vez en cada una de estas líneas estratégicas se han definido un conjunto de actuaciones recomendadas para conseguir los objetivos perseguidos.

De entre las actuaciones que recoge el IRIS 2020 son numerosas las que coinciden en gran medida con el objetivo fundacional de la Fundación Integra cuyos principales fines fundacionales son:

- Identificar proyectos de interés para la integración de la Región de Murcia en la Sociedad de la Información, realizando estudios específicos para su aplicación práctica.

- Promover el acceso generalizado a las oportunidades y ventajas de la Sociedad de la Información con vistas a generar empleo y mejorar el nivel de vida existente en la región.

- Fomentar el desarrollo de la Sociedad de la Información mediante el apoyo de aplicaciones multimedia y servicios telemáticos y audiovisuales dentro de la región con empleo de las redes avanzadas de información y telecomunicación.

- Estimular la cooperación entre los sectores público y privado, las organizaciones sociales y las zonas rurales y urbanas con el fin de identificar la necesidad de nuevas aplicaciones o servicios y asesorar su viabilidad económica en atención a las necesidades del usuario y demanda de mercado.

- Promover un mayor conocimiento del potencial de nuevas aplicaciones y servicios, garantizando que reflejan el equilibrio entre competitividad económica y necesidades sociales en la medida en que contribuyen a incrementar el empleo, mejorar el nivel de vida y el desarrollo de la región.

- Proporcionar una plataforma de intercambio de información y experiencias dentro de su ámbito territorial de actuación y en relación a las restantes regiones de España y de Europa en el proyecto de desarrollo de la Sociedad de la Información.

- Servir de vehículo de transmisión de las directrices de la Comisión Europea, con respecto al desarrollo de la Sociedad de la Información en las Regiones, difundiendo sus comunicaciones y estudiando y promoviendo su aplicación en la Región de Murcia, identificando proyectos regionales que puedan contar con el apoyo de la Comisión Europea, así como participando en proyectos de Desarrollo de la Sociedad de la Información con otras regiones.

- Promover y participar en proyectos de investigación en el ámbito de las tecnologías de la información.

Asimismo es importante reseñar que la mayoría de las actuaciones de la Fundación Integra previstas en este Contrato Programa contarán, a través de las aportaciones de capital previstas de la CARM, con financiación de fondos europeos FEDER del Programa Operativo 2014-2020, en el que la Comunidad Autónoma ha seleccionado para destinar los fondos FEDER, el Eje Prioritario (EP2) "Mejorar el uso y la calidad de las tecnologías de la información y de la comunicación y el acceso a las mismas" dentro del cual se seguirán las siguientes Prioridades de inversión:

- Prioridad de inversión 2a: Mayor despliegue de la banda ancha y de las redes de alta velocidad y apoyo a la adopción de las tecnologías y redes emergentes para la economía digital.

- Prioridad de inversión 2b: Desarrollo de productos y servicios de TIC, comercio electrónico y una mayor demanda de TIC.

- Prioridad de inversión 2c: Refuerzo de las aplicaciones de las TIC para la administración electrónica, el aprendizaje electrónico, la inclusión electrónica, la cultura electrónica y la sanidad.

Por su parte las competencias en esta materia del Gobierno Regional se concentran en la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, en su Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital.

La citada Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital ejerce, entre otras, las competencias de simplificación administrativa y eliminación de trabas burocráticas en materia de creación y modificación de actividades empresariales, mediante la revisión y propuesta

de reducción de los procedimientos y trámites administrativos para su impulso y agilización; así como potenciando la administración electrónica vinculada a gestiones de las empresas. Asimismo, ejercerá las competencias en materia de defensa del autónomo y de la PYME; innovación empresarial y tecnológica; telecomunicaciones y sus infraestructuras, excluidas las redes de comunicación corporativas; sociedad de la información y comunicación audiovisual, salvo lo relativo a la gestión del servicio público de la comunicación audiovisual.

Con las anteriores premisas se estima conveniente la firma del contrato programa para desarrollar los fines reseñados relacionados con la llamada Sociedad de la Información y del Conocimiento, en el marco de la disponibilidad económica fijada por la Ley de Presupuestos CARM 2016.

Los objetivos y líneas de actuación concretas para 2016, así como los recursos humanos y financieros destinados a ello y en los que se organiza la Fundación Integra para el desarrollo de las tareas, se recogen en el Plan de Actuación Anual para 2016 aprobado por el patronato de la Fundación Integra el 30 de diciembre de 2015 (ANEXO) y que forma parte integrante de este Contrato Programa.

3. Obligaciones de la Fundación Integra

A fin de ejecutar de manera eficiente todas las tareas recogidas en el Plan de Actuación Anual 2016, en particular las referidas a contrataciones, y habida cuenta de que la financiación es pública, será obligación de la Fundación Integra:

- Tener profundo conocimiento técnico y económico del sector de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, para poder adecuar al mercado y de forma eficiente los precios de licitación de los contratos.

- Tener conocimiento de la Ley de Contratos del Sector Público a la que adecuará todas las contrataciones efectuadas.

- Incluir, en la medida que sea posible, cláusulas de penalización económica para los supuestos de incumplimientos de contratos por parte de los proveedores.

- Incluir cláusulas, en la medida que sea posible, conducentes a la finalización anticipada de contratos minimizando las indemnizaciones.

- Realizar seguimiento técnico de ejecución de los contratos de servicios, que se basen en reuniones periódicas con el Jefe de Proyecto en las que la empresa contratada aporte informes verificables de realización efectiva del trabajo encargado.

- Realizar los pliegos de prescripciones técnicas, ateniéndose a las normas de contratación pública que le apliquen, en particular las de concurrencia y publicidad, mediante la publicación en su web, www.f-integra.org, perfil del contratante, de las instrucciones de contratación y de los contratos superiores a 50.000€ (licitaciones, pliegos y adjudicaciones).

- A cumplir diligentemente en el menor plazo posible las peticiones de la información de la consejería a la que se encuentra adscrita la Fundación Integra, o de Intervención General, referidas a las contrataciones de todo tipo, o a cualquier otro aspecto económico y administrativo de la gestión de la fundación, en particular de las obligaciones económicas contraídas a futuro.

- A elaborar informes trimestrales de evaluación y seguimiento del CP que se remitirán al interlocutor institucional de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo (designado en la cláusula siguiente) y a la Oficina de la CCCSP. Asimismo, se informará debidamente al Patronato de la Fundación Integra.

- En virtud de la situación económica o de los indicadores de seguimiento (párrafo anterior) de las actuaciones recogidas en este Contrato Programa, la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, a través de la Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital, revisará junto con la Fundación Integra tanto el alcance de las contrataciones a realizar como el cumplimiento de los indicadores objetivo.

4. Derechos de la Fundación Integra

Por otra parte, la Fundación Integra tendrá derecho frente a la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo:

- A disponer de un interlocutor institucional en este consejería como cauce abierto y permanente de consulta sobre el modo de ejecutar este Contrato Programa. La interlocución de la FI en lo concerniente al presente CP se llevará a cabo por la Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital y en concreto por la Jefatura de Servicio de Telecomunicaciones.

- A recibir de esta consejería los fondos económicos, presupuestados y comprometidos, en plazo para poder cumplir las obligaciones económicas derivadas del CP y del ente.

- A ser asistido, asesorado e informado por los servicios técnicos, jurídicos y económicos o informáticos de la consejería en los proyectos que la fundación lo solicite.

5. Plan de Actuación 2016.

Formando parte de este Contrato Programa 2016 se anexa copia del Plan de Actuación Anual 2016 aprobado por el patronato de la F.I. el 30 de diciembre de 2015, que regirá las actuaciones en 2016 de la Fundación Integra y es acorde a la Ley 1/2016, de 6 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Contrato Programa y sus Anexos, en el lugar y fecha arriba indicados, haciéndose constar que por la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo se procederá a su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Por la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.—Por la Fundación Integra, Onofre M. Molino Diez.

fundación integra
integracion de recursos y nuevas tecnologías para la modernización de la Región de Murcia

PLAN DE ACTUACIÓN 2016

Murcia, 10 de Diciembre de 2015.

NPE: A-050416-2792

ÍNDICE

PLAN DE ACTUACIÓN 2016

1 SUMARIO.

2 OBJETIVOS.

3 ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN INTEGRA Y ÁREAS DE ACTUACIÓN.

3.1. TIPO DE ACTIVIDADES.
3.2. ÁREAS DE ACTUACIÓN. MARCO ESTRATÉGICO.

4 ACTUACIONES.

4.1. INFRAESTRUCTURAS S.I.
4.1.1. Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (Red CTnet) Ultrarrápida.
4.1.2. Aplicaciones y Bases de Datos, Java Center
4.2. CIUDADANOS Y EMPRENDEDORES.
4.2.1. Patrimonio Digital.
4.2.2. Alfabetización Digital.
4.2.3 Formación online. Cursos Formacarm.
4.2.4. Comercio electrónico.
4.3. OTRAS ACTUACIONES. SIN FINANCIACIÓN ESPECÍFICA ADICIONAL
4.3.1 Servicio de Expertos.

5 RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS 2016.

5.1. ORGANIGRAMA Y PERSONAL.
5.2. FINANCIACIÓN. RECURSOS ECONÓMICOS A OBTENER.
5.3. PRESUPUESTO GASTOS FUNCIONAMIENTO DE INTEGRA 2016.
5.4. PRESUPUESTO GLOBAL 2016.
5.5. PRESUPUESTO POR ACTIVIDAD 2016.

1 Sumario.

En concordancia con el mandato legal de la Ley 50/2002 de Fundaciones y el Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos, en este documento se recoge el Plan de Actuación 2016 de la Fundación Integra, en el que quedan reflejados los objetivos y actividades a desarrollar en el próximo año.

Se incluye en este documento la información identificativa de cada una de las actividades propias y de las actividades mercantiles, de los gastos estimados para cada una de ellas y de los ingresos y otros recursos previstos, junto con indicadores que permitan valorar posteriormente la realización de las actuaciones previstas.

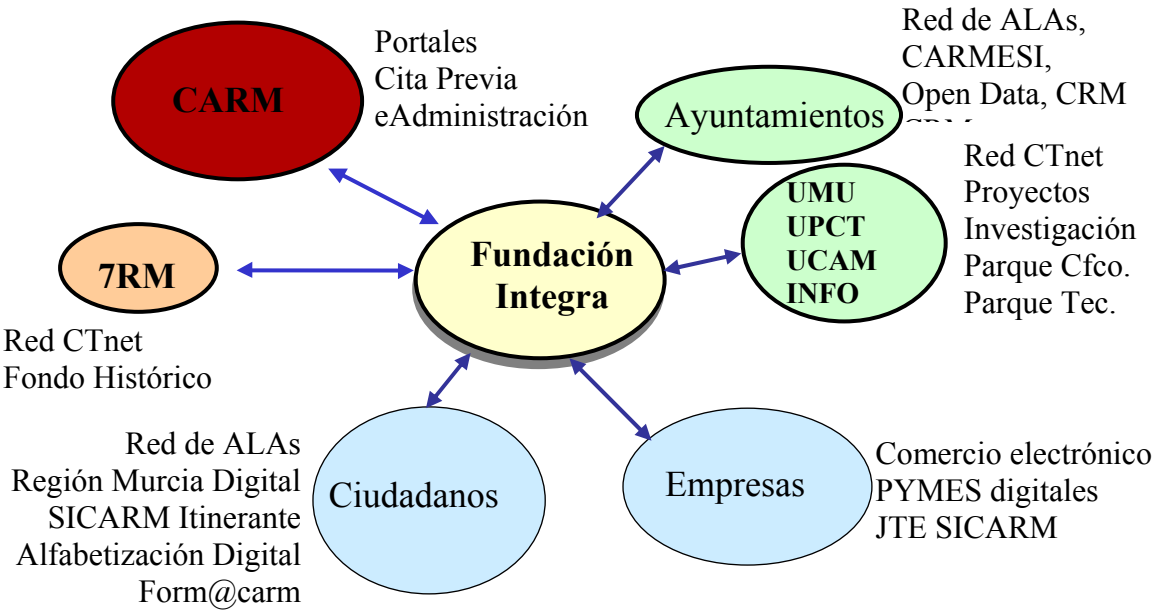
El documento se estructura a continuación en los siguientes apartados:

- Objetivos de la Fundación Integra.
- Actividades. Con una descripción del tipo de actividades a desarrollar y las directrices europeas, nacionales y regionales en las que se enmarcan.
- Actuaciones. Con una descripción detallada de las actividades previstas para el próximo año, con sus principales indicadores.
- Recursos. Con descripción y estimación de los recursos económicos y humanos previstos por la Fundación para 2016.

2 Objetivos.

El principal objetivo de todas las actuaciones de la Fundación Integra coincide con su fin fundacional: facilitar y acelerar la incorporación de la Región de Murcia a la Sociedad de la Información.

Las acciones que realiza la Fundación estás encaminadas a conseguir el acceso generalizado y cohesionado a las oportunidades y ventajas de la Sociedad de la Información en la Región de Murcia, así como ayudar a innovar en el ámbito de las Nuevas Tecnologías, y dado su carácter de Sector Público en lo posible realizar hacia el resto de las instituciones regionales una transferencia de esas mismas tecnologías y conocimientos.



El entorno de relaciones en que se mueve y actúa la Fundación Integra es amplio. La imagen representa las diversas relaciones con instituciones regionales que componen el ámbito de trabajo de la Fundación Integra, indicándose algunos de los proyectos más relevantes.

3 Actividades de la Fundación Integra y áreas de actuación.

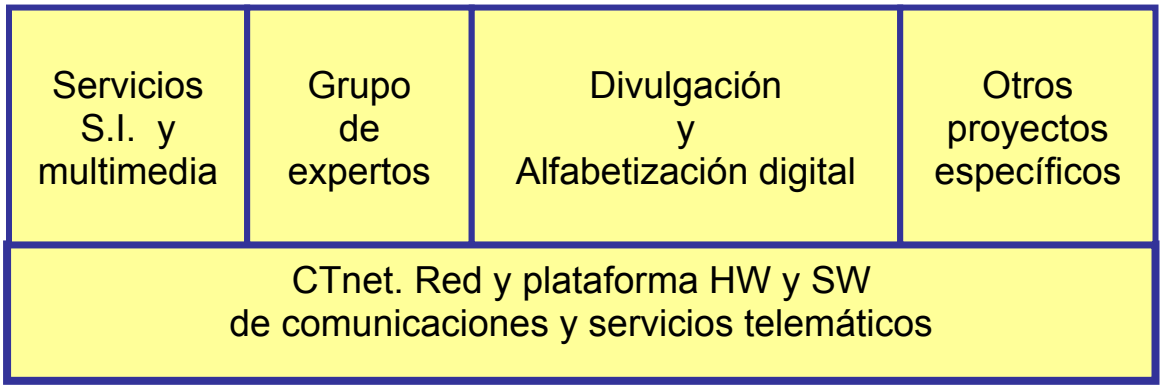
3.1. TIPO DE ACTIVIDADES.

Las principales actividades que las fundaciones pueden desarrollar son de 2 tipos:

Actividades mercantiles.
La Fundación Integra no tiene previsto desarrollar actividades mercantiles en 2014.

Actividades propias.
Que en general dan continuidad a las acciones de años anteriores y podrían esquematizarse:

- Gestión de la Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (CTnet).
- Servicios y proyectos de Sociedad de la Información y multimedia.
- Acciones de divulgación y alfabetización digital.
- Grupo de Expertos y acciones de colaboración.
- Otros proyectos específicos.



En el siguiente apartado se describen las principales actuaciones previstas.

3.2. ÁREAS DE ACTUACIÓN. MARCO ESTRATÉGICO.

Las principales áreas de actuación en las que la Fundación Integra va a trabajar se encuadran dentro de las estrategias generales europeas, nacionales y regionales en materia de Sociedad de la Información, como base del cumplimiento de sus principios fundacionales.

Es de destacar que la resolución del Parlamento Europeo de 5 de mayo de 2010 sobre una nueva Agenda Digital para Europa ha marcado las directrices en este ámbito de las naciones europeas y en el caso de España las principales **líneas de acción de carácter nacional** para el desarrollo de la Sociedad de la Información se concretan en la *Agenda Digital para España,* publicada en febrero 2013, que describe 6 grandes objetivos hasta 2020, con diversos sub-objetivos, y que son:

- *1. Fomentar el despliegue de redes y servicios para garantizar la conectividad digital*
  - Eliminar barreras para el despliegue de redes promoviendo la unidad de mercado
  - Impulsar el despliegue de redes ultrarrápidas (*)
  - Conseguir un uso más eficiente del espectro radioeléctrico
  - Mejorar la experiencia de usuario de los servicios de banda ancha
- *2. Desarrollar la economía digital para el crecimiento, la competitividad y la internacionalización de la empresa española*
  - Incentivar el uso transformador de las TIC en nuestras empresas (*)
  - Impulsar el comercio electrónico (*)
  - Impulsar la producción y distribución a través de Internet de contenidos digitales (*)
  - Potenciar las oportunidades para la industria electrónica
  - Favorecer la internacionalización de las empresas tecnológicas
  - Potenciar las industrias de futuro (*)
  - Fortalecer la industria TIC mediante el desarrollo de proyectos tecnológicos en servicios públicos (*)
- *3. Mejorar la e-Administración y adoptar soluciones digitales para una prestación eficiente de los servicios públicos*
  - Avanzar hacia una Administración integrada en la sociedad con servicios públicos de calidad centrados en ciudadanos y empresas (*)
  - Incrementar el uso de los servicios públicos electrónicos por parte de ciudadanos y empresas (*)
  - Racionalizar y optimizar el empleo de las TIC en las Administraciones Públicas (*)
  - Promover la cooperación y la colaboración con organizaciones, empresas y agentes sociales en materia de Administración electrónica (*)
  - Emplear la tecnología para eliminar la brecha digital (*)
- *4. Reforzar la confianza en el ámbito digital*
  - Impulsar el mercado de los servicios de confianza
  - Reforzar las capacidades para la confianza digital (*)
  - Impulsar la excelencia de las organizaciones en materia de confianza digital (*)
- *5. Impulsar el sistema de I+D+i en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*
  - Incrementar la eficiencia de la inversión pública en I+D+i en TIC (*)
  - Fomentar la inversión privada en I+D+i en TIC
  - Fomentar el I+D+i en TIC en pequeñas y medianas empresas
  - Ampliar la participación española en I+D+i en TIC en el ámbito internacional (*)
- *6. Promover la inclusión y alfabetización digital y la formación de nuevos profesionales TIC*
  - Inclusión y alfabetización digital (*)
  - Capacitación digital y formación de nuevos profesionales TIC (*)

(*) Marcados con asterisco los objetivos -particularmente los 4 últimos grupos- de los que las líneas de actuación que emanan, previstas en la Agenda Digital, son de mayor relevancia y coincidencia con las actuaciones que puede desarrollar la Fundación Integra.

En cuanto a las **líneas estratégicas regionales** para la implantación y el desarrollo de la SI en la Región de Murcia, actualmente está en preparación la Agenda Digital Región de Murcia 2016-2020, que sin duda estará alineada con la Agenda Digital de España y cuyas actuaciones serán prioritarias para los objetivos concretos de las acciones de la Fundación Integra. Asimismo es de esperar que las actuaciones sigan las líneas ya marcadas con otros planes regionales desarrollados al respecto, destacando:

- Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020, IRIS2020.
- Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente 2014-2020, RIS3 Mur.

En el Plan IRIS2020 las 2 líneas de trabajo que en mayor medida coinciden con los fines fundaciones de Integra son (siguiendo la numeración propia del IRIS2020):

- *Línea 1: Transformación de la Administración Pública*
  - 1.3.6 Innovación Pública: Aplicar metodologías de la innovación en la mejora de los servicios públicos y en la revisión continua y renovación de los mismos desde una visión integrada, desde la perspectiva del ciudadano y haciendo un uso intensivo de las TIC.
  - 1.4.1 Incrementar el número de procedimientos que se pueden completar telemáticamente de forma segura generalizando el uso de la firma electrónica por parte de ciudadanos y empresas para interactuar con la Administración Regional (Administración electrónica)
  - 1.4.2 Gobierno Abierto: Fomentar la participación ciudadana en los asuntos públicos (O-Gov) y la rendición de cuentas por parte de la Administración Regional basada en los principios de transparencia, colaboración y participación.
  - 1.4.3 OPEN DATA: reutilización de los datos públicos para para generar oportunidades de negocio en el sector privado. Facilitar la creación de nuevas iniciativas empresariales que aporten valor procesando datos públicos de todo tipo (geográficos, sanitarios, meteorológicos, económicos,…). El objetivo es que las AAPP “abran” estos datos para su uso con fines comerciales, con las debidas cautelas legales.
  - 1.4.4 Estrechar la colaboración con otras AAPP e instituciones para establecer sinergias, fomentar la INTEROPERABILIDAD, ofrecer una visión integrada de los servicios públicos e intercambiar tecnologías en lo posible para facilitar la homogeneidad entre los servicios que prestan las AAPP (sobre todo las regionales) y favorecer las economías de escala
  - 1.4.7 Centro Regional de Telecomunicaciones.

- *Línea 3: Economía basada en el talento*
  - 3.3.1 Infraestructuras de telecomunicaciones: Extender cobertura de banda ancha, fija y móvil, en todos los municipios, en coherencia con la Agenda Digital Europa 2020 y la Agenda Digital Española: Plan de Telecomunicaciones y Redes Ultrarrápidas.
  - 3.3.2 Plan de TIC en PYME y comercio electrónico.
  - 3.3.4 Alcanzar una plena alfabetización digital en la población regional: SICARM, form@carm,
  - 3.3.6 Plataforma CECARM: Potenciación del Comercio electrónico entre las Pymes: difusión, formación, consejos, casos de éxito, incentivos,…

- 3.3.7 Divulgar la importancia de la seguridad de la información para la continuidad de la actividad de las empresas y mentalizar a los empresarios para que sus datos estén protegidos contra posibles pérdidas o contingencias.
- 3.3.8 Potenciar el sector TIC y multimedia regional.

Por otro lado la *Estrategia de Investigación e Innovación para la Especialización Inteligente 2014-2020, RIS3 Mur,* se desarrolla con el fin de poder acceder a los fondos estructurales 2014-2020 *y* define los sectores estratégicos en el contexto económico regional, prioritarios, concretos y limitados, en el ámbito de la investigación e innovación, que concentrarán mayoritariamente las acciones a desarrollar con los fondos europeos solicitados en los próximos años.

Esta estrategia, apuesta por lo que denomina “Key Enabling Technologies” (KETs), que podría traducirse por tecnologías clave habilitadoras, constituyéndose las TICs como un importante componente de la estrategia de especialización inteligente por su naturaleza horizontal y su potencial de transformación. Por tanto, los recursos, servicios e infraestructuras TICs se deben orientar como un eje horizontal que ayude a los distintos sectores a alcanzar un mayor grado de competitividad y sostenibilidad.

Además en RIS3Mur se nombra específicamente la red CTnet como infraestructura regional de telecomunicaciones de la investigación y que una de las acciones debe ser el Fomento de la administración electrónica y de las capacidades digitales de la sociedad.

Las líneas de trabajo que marcan los planes anteriormente señalados (Agendas Digitales, IRIS2020 y RIS3Mur) permiten el desarrollo de actividades y proyectos concretos en los que la Fundación Integra va a participar en alguna de sus fases, de definición, desarrollo o puesta en marcha.

Líneas con financiación europea

Por último y no por ello menos importante hay que reseñar que la mayoría de las actuaciones de la Fundación Integra contarán, a través de las aportaciones de capital previstas de la CARM, con financiación de fondos europeos FEDER, y que para el próximo Programa Operativo 2014-2020, en el que la Comunidad Autónoma ha seleccionado como unos de los Ejes Prioritarios, para destinar los fondos FEDER, el siguiente:

Eje Prioritario 2, EP2: ***Mejorar el uso y la calidad de las tecnologías de la información y de la comunicación y el acceso a las mismas***.

Prioridad de inversión 2a: *Mayor despliegue de la banda ancha y de las redes de alta velocidad y apoyo a la adopción de las tecnologías y redes emergentes para la economía digital.*

Objetivo específico OE.2.1.1: Fomentar el despliegue y adopción de redes y servicios para garantizar la conectividad digital.

Prioridad de inversión 2b: *Desarrollo de productos y servicios de TIC, comercio electrónico y una mayor demanda de TIC*.

Objetivo específico OE.2.2.1: Desarrollar la economía digital, incluyendo el comercio electrónico, para el crecimiento la competitividad y la internacionalización dela empresa española.

Prioridad de inversión 2c: *Refuerzo de las aplicaciones de las TIC para la administración electrónica, el aprendizaje electrónico, la inclusión electrónica, la cultura electrónica y la sanidad.*

Objetivo específico OE.2.3.1: Promover los servicios públicos digitales, la alfabetización digital, e-aprendizaje, e-inclusión y e-salud.

Objetivo específico OE.2.3.2: Reforzar el e-gobierno, e-cultura y la confianza en el ámbito digital.

Así pues, todas las actuaciones con necesidad de financiación se orientan al desarrollo de alguno de estos últimos Objetivos específicos señalados.

4 ACTUACIONES.

Las principales actuaciones que la Fundación Integra va a realizar el próximo año se pueden organizar de la siguiente forma:

- *Infraestructuras S.I.*
- *Ciudadanos y emprendedores.*
- *Otras actuaciones.*

Las actuaciones del último grupo no cuentan con financiación específica adicional, a diferencia de las de los primeros que en su mayor parte son fondos europeos, transferidos a la fundación desde la Dirección General competente en Sociedad de la Información, actualmente la *Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital.*

4.1. INFRAESTRUCTURAS S.I.

En esta área las principales líneas de actuación para 2016 son:

- *Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información, CTnet Ultrarrápida.*
- *Aplicaciones y Bases de Datos, Java Center.*

4.1.1. Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (Red CTnet) Ultrarrápida.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

CTnet, Red Ultrarrápida.

El objetivo de esta actuación es potenciar al máximo la Red CTnet, red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información en la Región de Murcia.

La red CTnet es una infraestructura de telecomunicaciones institucional, para la interconexión de los centros regionales de I+D+i, tecnológicamente avanzada, con accesos de banda ancha y servicios telemáticos de última generación, autogestionada e independiente de la Red Corporativa de la CARM, cuya finalidad y perfil de usuarios son diferentes.

Las instituciones que pueden afiliarse a CTnet y recibir los servicios que se prestan a través de la red se encuadran en las siguientes categorías:

- *Investigación, Ciencia*
- *Innovación y Tecnología.*
- *Educación*
- *Sociedad de la Información.*

El **Modelo de Comunicaciones Regional** aprobado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, define dos redes de ámbito institucional:

- La Red Corporativa y Sanitaria (RCS). Liderada por la *Dirección General de Patrimonio e Informática* es el soporte de comunicaciones para las consejerías y organismos del Gobierno Regional y para el desarrollo de sus competencias administrativas y sanitarias.
- La Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (Red CTnet), de carácter regional e interinstitucional constituye una plataforma para el desarrollo de las competencias "no administrativas", de ciencia, investigación, educación, tecnología, innovación y Sociedad de la Información.

Puede decirse que la Red CTnet es:

- Una infraestructura moderna y de alta calidad para el desarrollo de iniciativas en materia de Ciencia, Innovación, Transferencia de Tecnología y Sociedad de la Información.
- La Red de Centros de ciencia, investigación e innovación tecnológica en la Región de Murcia, que potencia el intercambio de conocimiento entre ellos y con la **RedIRIS** (sólo centros afiliados a esta red).
- La red tecnológicamente más avanzada de la Región, que fomenta la incorporación y uso de nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad: educación, cultura, ciudadanos, etc.
- La plataforma idónea para implantar servicios telemáticos y de interconexión innovadores.
- El Punto Neutro de la Región de Murcia para el intercambio de tráfico entre redes institucionales.

Y además permite conseguir economías de escala en los costes de las telecomunicaciones institucionales y agilidad en la realización de experiencias piloto y de investigación.

Plataforma de Comunicaciones

CTnet es una red de telecomunicaciones, para el I+D+i, al nivel de las redes más avanzadas a nivel nacional y europeo, con las siguientes características:

- Nodos: puntos de presencia en el Campus de la Universidad de Murcia en Espinardo, Parque Científico (ubicación del nodo principal de los sistemas que gestiona Integra, donde se interconecta con la Red Corporativa y Sanitaria), INFO, Campus de la Universidad de Murcia en La Merced, Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, Campus de la Universidad Politécnica de Cartagena y Parque Tecnológico de Fuente Álamo, con enlaces de alta velocidad a 10Gbps sobre fibra oscura alquilada (ampliables a 40Gbps y a 100Gbps en el futuro).
- Nodos en campus de San Javier y Lorca, conectados a 200Mbps y 100Mbps, respectivamente.
- Doble conexión regional a RedIRIS a 10Gbps.
- Red de capilaridad de alta velocidad basada en tecnologías de banda ancha.

- Conexión a Internet comercial, con mecanismos de control de contenidos y de seguridad.
- Calidad del servicio, controlando y verificando el cumplimiento de los umbrales de calidad previamente fijados.
- Utilización de protocolos de comunicaciones abiertos para el soporte de los servicios.

Con el fin de potenciar más la seguridad de los enlaces de la red CTnet se prevé como principal inversión ampliar la contratación en modalidad IRU (Indefeasible Right of Use, derecho irrevocable de uso) por un período superior a 12 años, con financiación europea, en la tecnología de mayor ancho de banda posible, el enlace de "cierre del anillo" del que en la actualidad no dispone la red CTnet, evitando así la pérdida de servicio para las instituciones interconectadas en caso de avería en uno de los enlaces troncales de la red actual.

Servicios Telemáticos

En conjunción con la plataforma de comunicaciones, la Red CTnet proporciona una serie de servicios telemáticos avanzados que constituyen las piezas fundamentales para el desarrollo de proyectos en materia de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información.

El catálogo de servicios telemáticos de CTnet es el siguiente:

- *S6. Correo electrónico.*
- *S7. Publicación web.*
- *S8. Publicación de contenidos multimedia.*
- *S9. DNS.*
- *S10. Alojamiento (housing) de servidores.*

ACTUACIONES.

Órgano Gestor

La Fundación Integra como órgano gestor de la Red CTnet contrata, gestiona, mantiene y monitoriza la red CTnet, y se responsabiliza de los nodos y líneas de comunicaciones que constituyen el troncal de la red y su capilaridad asociada.

Las principales tareas de la Fundación Integra son:

- Gestión técnica de la red de telecomunicaciones con especial atención a la perfecta integración con los enlaces troncales de la RedIRIS.
- Gestión técnica del CPD y los sistemas HW y SW que conforman el nodo principal de Murcia de la red CTnet, ubicado en el Parque Científico, y desde donde se dan los servicios telemáticos a los entes de la red CTnet.
- Celebrar convenios de colaboración con las instituciones afiliadas.
- Administrar los equipos y servicios de la red, velando por un adecuado cumplimiento de los protocolos de colaboración establecidos con las instituciones afiliadas e implantando las políticas de acceso y de uso aceptable establecidas.
- Diseñar y coordinar con la *Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital* mejoras de los servicios de la red, llevando a cabo la realización de las mismas y la inclusión de nuevos servicios en la red.
- Representar a CTnet en cuantos foros técnicos deba participar.

La actualización, mantenimiento e innovación de esta infraestructura de comunicaciones es una tarea viva ya que se entiende como servicio horizontal para las entidades conectadas y para el desarrollo regional de los proyectos TIC por lo que debe estar disponible en toda la Región con la mejor calidad posible.

Además, se gestiona el soporte a los telecentros de la red de ALAs y se profundizará en la configuración de dicha red regional de aulas de libre acceso, considerándola una infraestructura regional idónea para el acceso y difusión a la plataforma de teleformación, **form@carm,** explicada más adelante.

Para los centros docentes públicos no universitarios, centros PLUMIER, la Fundación Integra seguirá colaborando en con la Consejería de Educación, Formación y Empleo, principalmente en la prestación de servicios como la conexión de centros a Internet, con control de acceso a contenidos como servicio adicional, a través de la red CTnet.

Como ya se ha indicado, en 2016 se prevé una importante inversión contratando en modalidad IRU (Indefeasible Right of Use, derecho irrevocable de uso) por un período superior a 12 años el cierre del anillo regional, utilizando para ello fondos europeos FEDER.

Proyecto REPLAY.

Se prevé interconectar a través de CTnet y la red RCS a los Ayuntamientos que quieran participar en el proyecto REPLAY, Retransmisión de Plenos de los

Ayuntamientos por Internet, bien para el servicio de streaming (en directo) bien para el tratamiento y publicación de los vídeos desde el Centro de Recursos Multimedia (CRM) asociado a CTnet.
Asimismo se analizará la posibilidad de dotar de la infraestructura básica de captura de vídeo y producción de la señal, a instalar en el salón de Plenos de los Ayuntamientos más pequeños.

CPD ubicado en el Parque Científico.

A resaltar que desde que en 2013 se trasladaron a las instalaciones –CPD- del Parque Científico los equipos que componen el actual nodo CTnet de Murcia, el personal de Integra, grupo de CTnet, realiza también toda la gestión técnica del CPD indicado, mientras que las contrataciones a proveedores de suministros y de los mantenimientos técnicos asociados a dichas instalaciones se realizan por el Instituto de Fomento dentro del Proyecto Estratégico Parque Científico, con quien se está trabajando coordinadamente.

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 4,0 personas*año, grupo CTnet.
  - 0,75 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo
- Recursos financieros, aportación CARM:

Consejería Desarrollo Económico, Turismo y Empleo: 1.425.000€ (f.afectados FEDER) + 475.000€ (f. no afectados)

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Personal investigador (acceso CTnet y RedIRIS).
  - Ciudadanos en general (red de ALAs)
- Personas jurídicas:
  - Universidades, Institutos y Centros Tecnológicos, EiBTs, etc.
  - Ayuntamientos (Aulas de Libre Acceso, proyecto REPLAY).
  - Otras entidades regionales adheridas a CTnet.

INDICADORES.

- Ejecución de presupuesto previsto.

Conexiones:

- Entidades y centros conectados: 125
- Proyecto REPLAY, Aytos conectados: 5
- Actividad anual. Tráfico RedIRIS: 2.500.000 Gbytes
- Actividad anual. Tráfico Internet. 50.000 Gbytes

Servicios:

- Servicios. Buzones de correo activos: 6.500
- Servicios web visitas recibidas. 3.000.000
- Páginas servidas. 50.000.000

4.1.2. Aplicaciones y Bases de Datos, Java Center

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El objetivo de este servicio es la obtención de *know-how* en la Fundación para ser centro de referencia y transferencia institucional de las nuevas tecnologías aplicadas al ámbito de Internet, en general, y de la tecnología Java, en particular. Es el complemento técnico, en cuanto a gestión de aplicaciones informáticas y bases de datos, de la red CTnet explicada anteriormente.

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

Las acciones del Java Center se orientan a la renovación y gestión técnica interna de los desarrollos y aplicaciones informáticas relacionadas con los proyectos de la Fundación, en 2016 en particular con Form@carm, con el portal de Datos Abiertos Regional y con el gestor de contenidos para portales en Internet, principalmente el portal de Región de Murcia Digital y para el Centro de Recursos Multimedia.

El uso preferente de tecnología Java da la denominación a esta actuación en la que las actividades a realizar son:

- Adaptación e integración de desarrollos JAVA en portales institucionales, observando especial cuidado en la accesibilidad de los portales.
- Creación de aplicaciones para la divulgación de los portales gestionados en plataformas de telefonía móvil.
- Evaluación de tecnologías para tratamiento multimedia.
- Transmisión de eventos en directo por medios telemáticos, *streaming.*

Webs institucionales.

Algunas webs institucionales de entidades adheridas a CTnet o webs de consejerías, de carácter no administrativo, se albergan y se mantienen por el "CTnet. Java Center" de la Fundación Integra: tanto el gestor de contenidos como la base de datos que permite la carga de sus documentos on-line y la publicación en Internet de todos sus contenidos.

Entre los portales web más representativos se encuentran:

Portal Fondos Europeos, SIFE/carmeuropa.

Liderado por la *Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos.* En *www.sifemurcia-europa.com*, web que se va a integrar con *www.carmeuropa.eu*, se incluye información especializada sobre programas y fondos europeos, dirigida fundamentalmente a la propia CARM, a los Ayuntamientos y a las empresas de la Región de Murcia.

Instituto de las Industrias Culturales y Filmoteca Regional de Murcia (*www.icarm.es* , *www.filmotecamurcia.es* , *www.salaveronicas.es*)

Lideradas por el *Instituto de las Industrias Culturales y de las Artes*, dependiente de la C*onsejería de Cultura y Turismo*, al igual que lo realizado en años anteriores para la web de la Filmoteca y el ICA, la Fundación Integra ha desarrollado la web de la Sala Verónicas. Se seguirán incorporando

nuevos servicios, gestionando técnicamente las webs, y además se abordará la generación de webs específicas para otros espacios culturales dependientes del ICA.

Ente Público Radiotelevisión Región de Murcia

Los sitios web de RTRM, *www.tvrm.es*, *www.rtrm.es*, *www.orm.es*, incorporan el gestor de contenidos y están alojados en los servidores de Integra.

Se seguirán incorporando nuevos servicios a estas webs, cuyo desarrollo específico se realiza en el marco del Convenio de Colaboración entre RTRM y la Fundación.

Plataforma y portal de e-formación form@carm (*www.formacarm.es*)

La plataforma de teleformación form@carm comenzó a funcionar a mediados del año 2011. Desde el centro Java se asumen las labores de mantenimiento y actualización de la plataforma, lo que supone un reto técnico importante ya que está programada en un lenguaje distinto a Java, en este caso, PHP.

Portal sobre Comercio electrónico (*www.cecarm.es*) y portal Región de Murcia Digital (*www.regmurcia.com*)

Asociados a los proyectos de su nombre. Se terminará el rediseño completo y evolución técnica de la web de CECARM haciendo de él un portal mucho más moderno. Se prevé hacer lo mismo con el portal regional, con especial énfasis en Patrimonio Digital a través de la nueva sección interactiva "patrimonio y educación", con inclusión de técnicas de *gamificación*.

Proyecto REPLAY

El proyecto REPLAY, Retransmisión de Plenos de los Ayuntamientos a través de Internet, ofrece un servicio doble, mediante el uso de CTNet y con la aplicación de gestión de ficheros multimedia CRM (Centro de Recursos Multimedia):

- Posibilidad de servicio de *streaming* de los plenos municipales
- Posibilidad de almacenamiento, edición y publicación en web de los vídeos de los plenos municipales
- Ambos servicios son gratuitos al estar gestionados técnicamente desde la Fundación Integra, sobre aplicaciones ya existentes, para otra finalidad.

Con este proyecto y sus servicios asociados se pretende facilitar a los Ayuntamientos de la Región de Murcia, las obligaciones municipales en cuestión de Transparencia.

Plataforma y portal de Datos Abiertos (open data) de la Región de Murcia (datosabiertos.regiondemurcia.es)

Este portal regional sirve de plataforma de publicación de los conjuntos de datos abiertos de cualquier organización pública regional, que quiera publicar sus datos sin necesidad de su propia web o plataforma, y por tanto sin necesidad de invertir en ello.

Las características principales del portal son:

- Se adapta a la legalidad vigente y en particular a la NTI (Normativa Técnica de Interoperabilidad)
- Dispone de un catálogo individual para cada organización adherida.
- Permite la federación de todos los catálogos con datos.gob.es (portal nacional de datos abiertos).
- Incluye una zona y servicios de consultas y participación ciudadana, así como de los reutilizadores.

Para 2016 se prevé potenciar todas las funcionalidades descritas, incorporar APIs para los datos y sobre todo informar, divulgar e implantar los servicios disponibles entre los entes públicos de la Región de Murcia que lo requieran.

Portal ALAs.

Portal gestionado y desarrollado por Integra donde se irá englobando (de forma voluntaria) la información y actividades de las Aulas de Libre Acceso y Telecentros distribuidos por toda la región, de modo que sirva de herramienta de gestión interna de los centros supervisados y su equipamiento, así como para los dinamizadores y responsables de las aulas a la hora de gestionar sus eventos y actividades formativas

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 3 personas*año. Personal Java Center.
  - 0,75 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo
- Recursos financieros:
  No necesita recursos específicos.

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Ciudadanos (servicios proporcionados por las webs)
- Personas jurídicas:
  - Entidades regionales (webs gestionadas técnicamente):

INDICADORES.

- Portales institucionales gestionados: 34
- Proyecto REPLAY, Aytos con gestión en CRM: 5
- Organizaciones con datasets en portal regional datos abiertos: 10
- Número de datasets catalogados: 400

4.2. CIUDADANOS Y EMPRENDEDORES.

En esta área las principales líneas de actuación, coincidentes con las partidas presupuestarias previstas en 2016 son:

- *Patrimonio Digital*
- *Alfabetización Digital.*
- *Formación online. Cursos Formacarm.*
- *Comercio electrónico.*

4.2.1. Patrimonio Digital.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El objetivo de la acción Patrimonio Digital en la Región de Murcia es fortalecer la presencia de nuestro Patrimonio regional en Internet y utilizar técnicas digitales para su conservación y divulgación. Asimismo, se quiere potenciar el uso y la participación de los ciudadanos de la región en Internet, así como el conocimiento del patrimonio regional, con una oferta de contenidos y servicios digitales atractivos, multimedia y de carácter regional, que sirvan además para fortalecer el sector regional de los contenidos digitales y nuestra identidad regional en Internet.

Este objetivo viene a satisfacer plenamente la resolución 48 del Parlamento Europeo sobre la Agenda Digital Europea *"…se ha de prestar mayor atención a la digitalización del singular patrimonio cultural de Europa y a mejorar el acceso de los ciudadanos al mismo..."* y la resolución 45 del Parlamento Europeo sobre la Agenda Digital Europea "…*se debe promover la producción y difusión en la UE de contenidos de alta calidad y diversificación desde el punto de vista cultural con objeto de alentar a todos los ciudadanos de la UE para que adopten las tecnologías digitales como Internet …"*

Uno de los pilares de la acción es su aspecto colaborativo con agentes vinculados a la gestión, investigación y divulgación del Patrimonio regional: universidades, administraciones públicas, museos y centros de interpretación, asociaciones, centros educativos, medios de comunicación, etc.

Aprovechando el buen posicionamiento del portal "Región de Murcia Digital", éste actuará como repositorio de contenidos digitales y servicios electrónicos tradicionales (p. ej. correo electrónico y agenda cultural) de la acción, cuyo acceso por parte de los ciudadanos será potenciado con el desarrollo de nuevos servicios innovadores y más atractivos (p. ej. basados en gamificación).

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

Las actuaciones previstas se centran en:

- Contenidos: recursos multimedia
- Contenidos: digitalizaciones del Patrimonio.

- Servicios educación y patrimonio: gamificación.
- Servicios tradicionales: correo y agenda cultural

Contenidos: recursos multimedia.

En sintonía con las recomendaciones de la Agenda Digital Europea 2015 se llevarán a cabo acciones destinadas a la producción de nuevos recursos multimedia interactivos relacionados con el patrimonio regional y facilitar su posterior acceso por parte de los ciudadanos, principalmente a través de Internet, pero también a través de novedosas acciones de carácter presencial.

Los contenidos multimedia irán encaminados, preferentemente, a conservar las obras, técnicas o costumbres que formen parte de nuestra identidad regional. Su posterior difusión a través del portal regional www.regmurcia.com y de la intranet científica de CTnet, desde el *Centro de Recursos Multimedia* permitirá un mejor conocimiento de nuestra cultura por ciudadanos e investigadores. En este sentido destacan de entre estos contenidos digitales, multimedia y de animación 3D, los documentales que digitalmente recrean nuestra Historia y Patrimonio sobresaliendo especialmente el largometraje de carácter documental Carthago Nova o la serie documental de 21 capítulos “Región de Murcia Inédita”.

Contenidos: digitalizaciones del Patrimonio.

En sintonía con anteriores actuaciones de relevancia como ha sido el proyecto CARMESÍ, se acometerán digitalizaciones de todo tipo: escaneado y catalogación de documentos antiguos, fotografías, archivos sonoros, etc. El último fin de todas estas digitalizaciones de nuestro patrimonio será siempre su divulgación a través de las tecnologías TIC.

En la medida de lo posible se generarán conjuntos de datos en formato abierto para promover su reutilización.

Servicios educación y patrimonio: gamificación

Con los contenidos digitales generados se trabajará con la *Consejería de Educación y Universidades* así como con la *Consejería de Cultura y Portavocía* en impulsar la puesta en marcha de servicios de Educación Patrimonial en la Región de Murcia, para el sector docente y ciudadanía en general, a través de las nuevas tecnologías con técnicas de *gamificación* y utilizando como repositorio centralizador el portal Región de Murcia Digital que provea recursos digitales educativos de calidad y un canal para llegar a los ciudadanos a través de Internet.

Servicios tradicionales: correo ciudadano y agenda cultural.

Por otro lado, en el IIPDSI se recogió la necesidad de “Dotación de una dirección electrónica Internet a todos los ciudadanos de la Región de Murcia que lo deseen”. Esta acción se materializó en la cuenta de correo electrónico, disponible para todos los ciudadanos de la región que lo deseen, a través del portal regional www.regmurcia.com, de Región de Murcia Digital. Este servicio se mantendrá activo el próximo año.

Asimismo, entre los servicios del portal se mantiene diariamente una "agenda cultural" de la región, que ofrece una media de 300 eventos y que está accesible en formato de datos abiertos para los reutilizadores que quieran disponer de ella.

Encuesta anual.
Con el fin de poder valorar la calidad del servicio prestado por el portal regional se pasará una encuesta a los usuarios del portal.

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 1.0 personas*año. Proyecto Patrimonio Digital
  - 1,5 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo
- Recursos financieros aportaciones previstas:
  - Consejería Desarrollo Económico, Turismo y Empleo: 370.000€ (f.afectados FEDER)

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Ciudadanos (servicios de correo y acceso a contenidos)
  - Investigadores (especial relevancia, CARMESÍ)
  - Sector educativo: Profesores y alumnos (gamificación)
  - Emprendedores reutilizadores del dataset "agenda cultural regional".

- Entidades:
  - Entidades culturales y museísticas, turismo cultural (reutilizadores de los audiovisuales).

INDICADORES.

- Ejecución de presupuesto previsto.

Portal

- Visitas (de calidad al portal + reproducciones canal youtube): (1.700.000+300.000) 2.000.000
- Minutos reproducidos en youtube: 1.500.000
- Minutos de nuevos vídeos: 200
- Número de eventos distintos en Agenda: 2.500
- Valoración del portal, encuesta anual (positiva o muy positiva): 70%
- Nuevas páginas/imágenes digitalizadas: 50.000
- Usuarios servicio Edu y Patri: 1.000

Otros servicios

- Servicios. Buzones de correo @regmurcia activos: 5.500

4.2.2. Alfabetización Digital.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El primero de los objetivos es reducir la brecha digital, entre los grupos y colectivos más desfavorecidos en este aspecto, que por razones de edad, desempleo o situación económica no puedan adquirir competencias digitales. Este objetivo coincide con las resoluciones 19 a 25 del Parlamento Europeo sobre una Agenda Digital Europea ya indicadas en la acción anterior.

La segunda finalidad es promocionar y difundir el uso de las Nuevas Tecnologías, mediante la organización de Talleres, Demostraciones y Jornadas específicas con charlas y exposiciones relativas al uso TIC para ciudadanos, profesionales y emprendedores de la Región de Murcia.

El principal colectivo beneficiario de esta actuación son todos los ciudadanos y emprendedores de la Región de Murcia con dificultades en su acceso al uso de Internet por lo que se les considere con brecha digital.

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

Las actuaciones previstas se centran en:

- SICARM Ciudadanos
- SICARM JTE
- Tutores mayores y otros colectivos
- Equipos y plataforma ALAs

SICARM. Ciudadanos.

Servicio que incluye por un lado la participación, organización y desarrollo de congresos relacionados con NNTT y Sociedad de la Información y por otro el desarrollo y colaboración técnica en la parte virtual de estos mismos u otros congresos TIC.

De entre estos congresos cabe destacar la celebración prevista de **SICARM Itinerante**, que contribuya a la incorporación de la Región de Murcia a la Sociedad de la Información dando a conocer a todos los sectores de la población las tecnologías y los servicios a través de diversas acciones con exposición en modo itinerante, previsto por al menos 4 municipios de la región.

Jornadas técnicas divulgativas para emprendedores.

Otras demostraciones y jornadas profesionales, organizadas por Integra en colaboración con Universidades y asociaciones empresariales, con el objetivo de promocionar y difundir el uso de las Nuevas Tecnologías, mediante la organización de Talleres, Demostraciones y Jornadas específicas con charlas y exposiciones relativas a las novedades y herramientas.

Orientadas a profesionales y emprendedores, los resultados de estas jornadas se incluyen en la sección de la web www.sicarm.es, apartado de Jornadas Técnicas.

Colectivos.

Se desarrollarán acciones de refuerzo a la plataforma de e-learning regional (form@carm) con tutores presenciales que dinamicen y atiendan a los colectivos de mayor brecha digital como son las personas mayores.

Además del manejo en el uso TIC en general se prestará atención a que sepan usar la web form@acarm, que les posibilite la autoformación cuando ya no estén los tutores presenciales.

Red de ALAs y WALAs.

Las ALAs y WALAS son aulas con una media de 15 puestos de acceso a Internet, con conexión de banda ancha, están instaladas en edificios municipales con la colaboración de los Ayuntamientos (convenios CTnet-ALAs) y el acceso es gratuito para los ciudadanos de la Región. Las ALAs sirven de infraestructura complementaria para aquellas personas que no disponen de acceso a Internet y por tanto a estos cursos de e-learning.

En esta actuación se prevé la *renovación de equipamiento* en las ALAs más anticuadas y de mayor uso, explorando diversas opciones tecnológicas que permitan la gestión centralizada por CTnet, reduciendo la carga de trabajo técnico de los monitores de las aulas.

Con esta línea de trabajo se pone a disposición de los ciudadanos, a través de los municipios, un servicio gratuito, formativo y de acercamiento a la red Internet, que les facilite el uso adecuado de estos sistemas y servicios, incrementando el nivel de alfabetización tecnológica de los ciudadanos de la Región.

Portal ALAs.

En este portal se irá englobando (de forma voluntaria) la información y actividades de las Aulas de Libre Acceso y Telecentros distribuidos por toda la región, de modo que sirva de herramienta de gestión interna de los centros supervisados y su equipamiento , así como para los dinamizadores y responsables de las aulas a la hora de gestionar sus eventos y actividades formativas.

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 1 persona*año. Proyectos.
  - 0,75 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo
- Recursos financieros aportaciones previstas:
  - Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo: 320.000€ (f.afectados FEDER)

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Desempleados.

- Trabajadores en activo.
- Ciudadanos con brecha digital.
- Ciudadanos en general, estudiantes, emprendedores y profesionales sector TIC y Multimedia

INDICADORES.

- Ejecución de presupuesto previsto.
- Municipios SICARM Itinerante: 4
- Jornadas Técnicas SICARM: 5
- Personas de colectivos desfavorecidos formadas: 800
- Equipos renovados en ALAs y telecentros: 100.
- Portal de ALAs desarrollado: 31 mayo 2016

4.2.3 Formación online. Cursos Formacarm.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El objetivo de esta acción es mantener activa una plataforma y servicio centralizado de teleformación para ciudadanos, contando además con una infraestructura complementaria para el acceso gratuito a la misma a través de Internet, la red de WALAs regional.

Este objetivo coincide con las resoluciones 19 a 25 del Parlamento Europeo sobre la Agenda Digital Europea -2015.eu- : *"…la formación en el sector de las TIC y el e-learning deberían ser parte integrante de las actividades de aprendizaje…"*, "…*la importancia de dotar a los ciudadanos de la UE de competencias digitales para ayudarles a disfrutar plenamente de los beneficios de participar en la sociedad digital*…". Asimismo las resoluciones 19 y 20 apuntan a que: *"…se afronten las disparidades entre los distintos grupos de la sociedad en términos de alfabetización digital y uso de Internet…"*

El principal colectivo beneficiario de esta actuación son por un lado todos los ciudadanos de la Región de Murcia con dificultades en su acceso al uso de Internet, con brecha digital o en desempleo que tengan necesidades de formación, en el sector TIC principalmente, y por otro lado los emprendedores o personas relacionadas con las pymes y su implantación digital, puesto que hay cursos sobre Nuevas Tecnologías y cursos sobre otros temas con apoyo de las Nuevas Tecnologías para su desarrollo, como son los relacionados con la gestión empresarial, idiomas o de aplicaciones de diseño gráfico.

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

Las actuaciones previstas se centran en:

- Plataforma tecnológica de e-formación
- Cursos ciudadanos, desempleados
- Cursos emprendedores

Plataforma.

Como ya se ha comentado en la actuación "Aplicaciones y Bases de Datos. Grupo Java Center" la plataforma tecnológica (www.formacarm.es) se gestiona desde la fundación Integra y comprende las propias herramientas HW y SW de la plataforma de *e-learning*. Durante 2016 se pretende una actualización tecnológica de la plataforma Moodle que soporta form@carm.

Cursos online ciudadanos.

Esta acción incluye fundamentalmente la gestión, contratación y el desarrollo de nuevos cursos online que se desplegarán en la plataforma de form@carm en temáticas de especial interés para ciudadanos en general.

El gran éxito de uso que está teniendo la plataforma se debe no sólo a la calidad de los cursos desarrollados hasta ahora sino también al soporte, difusión y colaboración existente con el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), que además destina una aportación de 25.000 euros de fondos propios para el mantenimiento de las tutorías especializadas, no presenciales, de la mayoría de los cursos. Ademas, a través de Acciones Complementarias, el SEF aportará varios cursos a form@carm, sobre todo de idiomas, que serán revisados y gestionados por Integra.

Además de la colaboración con el SEF, se ha conseguido junto con la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia, que los *cursos form@carm sean homologados a los funcionarios* que los realicen, mediante un proceso de exámenes presenciales con cita previa, para poder certificar los créditos de los cursos previamente realizados en form@carm. Se seguirá colaborando con la EAP en el aumento de la oferta de cursos certificables.

Se propondrá extender este modelo a otros colectivos y ámbitos como la educación de personas adultas o la estrategia de garantía juvenil del SEF.

Por otro lado además de la propia *red de agentes orientadores del SEF* que fomentan el uso de form@carm entre los desempleados, se pretende que los responsables de las ALAs actúen como dinamizadores presenciales ya que desde las ALAs se podrán seguir los cursos por los ciudadanos que no dispongan acceso a Internet en sus hogares o simplemente que necesiten de una cierta tutoría en persona.

Cursos para Form@carm, específicos de perfil emprendedor.

Esta acción incluye fundamentalmente la gestión, contratación y el desarrollo de nuevos cursos online que se desplegarán en la plataforma de form@carm en temáticas de especial interés para emprendedores.

Con el objetivo de formar a las empresas y emprendedores que inician su andadura en el ámbito del negocio electrónico, se seguirán incorporando nuevos cursos en la plataforma regional de aprendizaje y capacitación www.formacarm.es con el complemento de jornadas técnicas presenciales divulgativas (actuación de "alfabetización digital")

Cabe destacar que el SEF dispone de una red de promotores de empleo, encargados de visitar y asesorar a las empresas de la Región, y que divulgan entre ellos estos contenidos formativos de especial interés empresarial.

Encuesta anual.

Con el fin de poder valorar la calidad de los cursos y del servicio de ayuda (help-desk) se pasará una encuesta a los usuarios de form@carm.

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 1 persona*año. Proyectos.
  - 0,75 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo

- Recursos financieros aportaciones previstas:
  - Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo: 70.000€ (f.afectados FEDER)

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Desempleados.
  - Trabajadores en activo.
  - Ciudadanos con brecha digital.
  - Emprendedores.
  - Trabajadores, empleados y dirigentes de PYMES.

INDICADORES.

- Ejecución de presupuesto previsto.
- Nuevos cursos online: 9
- Matrículas Cursos en 2016: 56.000
- Certificados de aprovechamiento emitidos: 21.000
- Total de cursos con tutor: 105
- Valoración de cursos, encuesta anual (positiva o muy positiva): 70%

Help desk

- Consultas resueltas: 6.000
- Valoración de servicio help desk (positiva o muy positiva): 70%

4.2.4. Comercio electrónico.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El objetivo de esta acción consiste en formar a emprendedores en las herramientas apropiadas del e-commerce, potenciar el uso del comercio electrónico por empresas y emprendedores y aumentar la confianza entre los consumidores regionales en el uso del comercio electrónico.

Asimismo, se pretende impulsar específicamente que todas las empresas, especialmente las pymes, dispongan de página web, utilicen el negocio electrónico y hagan uso de la factura electrónica para sus transacciones comerciales.

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

Las actuaciones previstas que precisan de financiación son:

- CECARM. Talleres
- PYMES en Internet
- Factura Electrónica

Talleres presenciales y servicios on-line CECARM.

Realización de jornadas y talleres presenciales relacionados con *negocio electrónico* en general.
Se prevé realizar jornadas tipo charla-taller con numerosos casos prácticos, de unas 3-4 horas de duración, con un servicio en paralelo de consultor personal tecnológico. En lo posible estas charlas se irán impartiendo por toda la Región de Murcia.

Complementariamente a los talleres se mantendrá activa y actualizada la plataforma web www.cecarm.es que recoge todo tipo de información y servicios relacionados con el negocio electrónico. Asimismo se dará continuidad a los servicios de orientación personal durante los talleres presenciales y on-line desde la web de CECARM.

PYMES en Internet, acciones específicas sectoriales.

Con el fin de promover el uso del comercio electrónico entre los emprendedores se realizarán acciones de impulso para la creación de páginas web o de inicio en el negocio electrónico.

Se podrán realizar acciones más específicas en un determinado sector de negocios pequeños o grupos de emprendedores.

Factura electrónica.

Tras la promulgación de la Ley de factura electrónica, que obliga a las empresas a relacionarse con las AAPP utilizando necesariamente la factura electrónica y la modificación de la Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de medidas de impulso de la sociedad de la información, con su Artículo 2 bis (Factura electrónica en el sector privado), con entrada en vigor el 15 de enero de 2015, se hace necesario ayudar a las pequeñas empresas en todo lo que sea posible para la facturación electrónica.

Una vez creado un servicio online (con el menor mantenimiento posible) que permite a las PYMES y emprendedores chequear y generar facturas, limitado a un número pequeño de ellas, se hará difusión del mismo.

Este servicio on-line se acompañará del necesario asesoramiento personalizado para resolver las dudas que los autónomos y pymes pudieran tener en los temas relaciones con factura electrónica.

Consumidores.

Con el fin de mejorar los porcentajes regionales de uso del comercio electrónico entre los consumidores se pretende realizar acciones divulgativas al respecto, orientadas a mejorar la confianza, en esta nueva modalidad de compras, del consumidor.

Encuesta anual.

Con el fin de poder valorar la calidad del servicio (talleres y portal) se pasará una encuesta a los asistentes a talleres o usuarios de servicios de e-factura y de la web cecarm.

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - 1 persona*año. Proyectos.
  - 0,5 persona*año área gerencia/administración/técnicos apoyo

- Recursos financieros aportaciones previstas:
  - Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo: 70.000€ (f.afectados FEDER)

USUARIOS/BENEFICIARIOS.

- Personas físicas:
  - Emprendedores.
  - Trabajadores, empleados y dirigentes de PYMES.
  - Estudiantes de últimos cursos orientados a este sector.
  - Consumidores.

INDICADORES.

- Ejecución de presupuesto previsto.
- Número de empresas/emprendedores inician negocio electrónico: 15
- Número de empresas/emprendedores adheridas al servicio factura-e: 75
- Número de usos del servicio factura-e: 100
- Número de talleres presenciales realizados: 60
- Asistentes talleres presenciales: 2.750
- Valoración de encuesta talleres (positiva o muy positiva): 70%

4.3. OTRAS ACTUACIONES. SIN FINANCIACIÓN ESPECÍFICA ADICIONAL

Las actuaciones de este último grupo no cuentan con financiación específica adicional, a diferencia de los grupos anteriores

4.3.1 Servicio de Expertos.

OBJETIVOS Y COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE.

El objetivo de esta actividad es colaborar con otras instituciones regionales o nacionales en reutilizar o definir estrategias y proyectos TIC innovadores, de forma que se consiga la coordinación o transferencia tecnológica en todo lo relacionado con esas materias y que los proyectos se enmarquen homogéneamente dentro de los Planes Regionales al respecto.

El principal colectivo beneficiario de este servicio son las instituciones regionales con proyectos de S.I.

DESCRIPCIÓN Y ACTUACIONES.

La aportación del grupo de expertos de la Fundación a las instituciones con proyectos de S.I. pasa por:

- Servir de ayuda en la definición de estrategias regionales relacionadas con la Sociedad de la Información y las TICs.
- Aportar asesoramiento para conseguir la optimización, reutilización y transferencia tecnológica.
- Colaborar con las instituciones regionales en la S.I.
- Integrar o coordinar los proyectos emergentes de Sociedad de la Información dentro de los Planes Regionales al respecto.

Para conseguir estos objetivos el personal de Integra pone al servicio de las instituciones su experiencia y “buenas prácticas” obtenidas con los proyectos que desde sus inicios ha venido desarrollando la Fundación, siendo particularmente relevante la experiencia de los jefes de proyecto de la Fundación en redes de telecomunicaciones, en los programas de Ciudades Digitales -que se caracterizan por las muy diversas actuaciones que integran-, en temas de e-Administración, de teleformación, de negocio electrónico y marketing digital, congresos TIC y en temas de catalogación y tratamiento de contenidos digitales multimedia o recuperación y conservación digital de nuestro patrimonio.

Este *know how* se fundamenta especialmente en:

- Conocimiento de políticas y proyectos europeos y nacionales en la Sociedad de la Información y en la Sociedad del Conocimiento.
- Conocimiento de proyectos y Planes Regionales de Sociedad de la Información.
- Conocimiento y estudio de tecnologías, mercado y tendencias.

Las acciones a realizar son del tipo:

- Estudio y propuestas de acciones y proyectos.
- Colaboración en la elaboración de pliegos técnicos y evaluación de proveedores.
- Coordinación, puesta en marcha y seguimiento de proyectos regionales.
- Difusión y aspectos divulgativos de las tecnologías relacionadas con Sociedad de la Información.

Para 2016 se mantendrán especialmente activos los grupos de colaboración siguientes:

CPD, Parque Científico.

Como se ha indicado en la actuación CTnet, se trabaja coordinadamente con el *Instituto de Fomento* para el Proyecto Estratégico Parque Científico, en concreto desde Integra se realiza toda la gestión técnica del CPD y servicios TIC del Parque. Las contrataciones a proveedores de suministros y de los mantenimientos técnicos asociados a dichas instalaciones, así como la gestión empresarial, se realizan por el Instituto de Fomento.

Plan Regional de Educación y Patrimonio.

Iniciativa conjunta entre la *Consejería de Educación y Universidades,* la *Consejería de Cultura y Portavocía* y la Fundación Integra. Se trabajará en impulsar la Educación Patrimonial en la Región de Murcia mediante la elaboración de un Plan Regional, que en 2014 recibió el apoyo unánime de la Asamblea Regional y en su momento fue designado como una Iniciativa de Especial Interés por la Comisión de Seguimiento del Plan Nacional de Educación y Patrimonio por tratarse de una experiencia pionera en España y en la que Región de Murcia Digital es uno de los pilares fundamentales para *proveer recursos digitales educativos de calidad* y un *canal para llegar a los ciudadanos a través de Internet.*

Formacarm.

Grupo de colaboración entre la *Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia*, la *Dirección General de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo* y la Fundación Integra, cuyo objetivo es doble:

Tras el desarrollo e inclusión en form@carm del proyecto ESCOR (escritorio unificado de la CARM y herramienta ofimática asociada, LibreOffice) en los que se han formado unos 6.000 funcionarios, se ha empezado una colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la CARM para el desarrollo e inclusión en form@carm de, en principio, dos cursos de Riegos Laborales cuyos destinatarios serían los funcionarios, aunque habrá una versión para el resto de ciudadanos. Cursos presenciales en estas materias para un número tan alto de usuarios supone un coste muy elevado, por lo que se hará uso de la plataforma regional de e-formación form@carm.

Por otra parte, desde la EAP junto con la F.Integra a través del Proyecto CERTIFICARM se seguirá potenciando la homologación administrativa a los

funcionarios regionales de los cursos form@carm ampliando el número de cursos que participan en la iniciativa.

Proyectos nacionales o europeos.

Adicionalmente a los grupos de colaboración, se intentará conseguir la proyección de las acciones TIC regionales hacia el exterior y una mayor experiencia para los jefes de proyecto con las buenas prácticas de otras entidades europeas y nacionales, permitiéndose así la transferencia tecnológica a los proyectos regionales en los que participa la Fundación.

Mediante la consulta las bases de datos y boletines informativos de ayudas nacionales o europeas para proyectos TIC, la fundación se presentará a convocatorias que coincidan con los objetivos de la Fundación Integra, en los que se considere que nuestros jefes de proyecto poseen experiencia

RECURSOS.

- Recursos humanos propios:
  - No significativo (ya incluido en las actuaciones en cuyo marco se desarrollan las colaboraciones)

5 RECURSOS HUMANOS y ECONÓMICOS 2016.

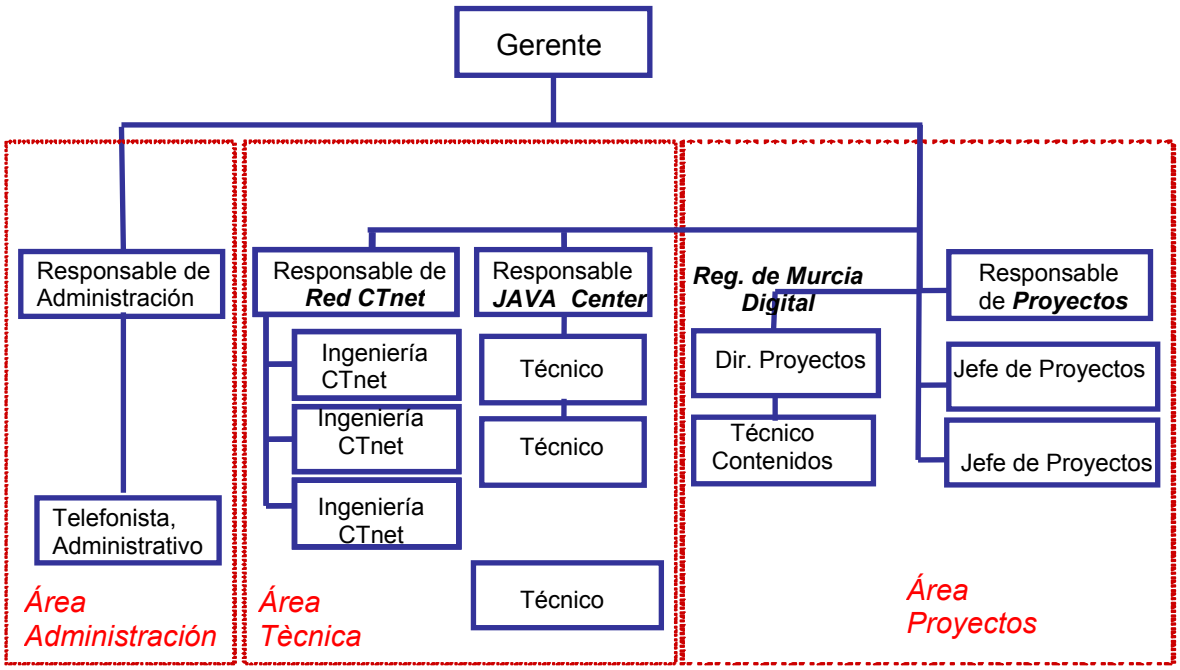
5.1. Organigrama y personal.

Se presenta a continuación el organigrama de la Fundación Integra a fecha del presente documento, que básicamente se estructura en:

- Área Técnica: Compuesta por el personal relacionado con infraestructuras, aplicaciones y recursos multimedia: grupos de Red CTnet Ultrarrápida, Java Center
- Área de Proyectos: Personal de dirección de Proyectos y Región de Murcia Digital.
- Área Administración: Personal de gestión y administración.

La mayoría de los grandes proyectos de Integra se apoyan en la infraestructura y gestión técnica propias, por lo que las áreas Técnica y Proyectos están muy conectadas.

Para 2016 se mantiene la plantilla de 2015, la cual, tras las reducciones de personal y la baja por jubilación de 2012 y 2013, quedó en 16 personas, según el siguiente organigrama:



5.2. Financiación. Recursos económicos a obtener.

Para la financiación de las acciones de la Fundación en 2016 se plantea lo siguiente:

Subvención CARM. Gastos Corrientes	Transferencia nominativa de centros directivos de la CARM (Consejería competente en Sociedad de la Información) desde su capítulo presupuestario IV. Financia el gasto corriente de la Fundación. Previsto para 2016: **880.762€** y del SEF **25.000€** para los tutores form@carm.
Otras aportaciones Integra	Se trata de otros ingresos (ingresos financieros o por el ejercicio de la actividad fundacional) que unidos a la aportación de la CARM sirven para cubrir la totalidad del gasto corriente previsto, así como el exceso de ejecución de proyectos que no se hubiera podido cubrir con las aportaciones anteriormente descritas, particularmente gastos de pequeña cuantía o no elegibles, en proyectos con fondos europeos exclusivamente.
Patronos "no CARM". Inversiones. Fondo de proyectos	Estos fondos son las aportaciones y cuotas de los demás patronos que no son las consejerías CARM (Consejería competente en Sociedad de la Información). Las aportaciones son anuales y tienen carácter de ejecución plurianual, en un tiempo máximo de aplicación de las mismas de 8 años. Los remanentes que quedaren sin ejecutar transcurrido este tiempo se llevarán al fondo de reserva contable de la fundación. Se trata de los fondos necesarios para: • Realizar pequeñas inversiones, propias de Integra. Estos fondos son aplicables también a gastos corrientes, para cubrir la totalidad del gasto corriente previsto, así como el exceso de ejecución de proyectos que no se hubiera podido cubrir con "otras aportaciones" anteriormente descritas, particularmente gastos de pequeña cuantía o no elegibles, en proyectos con fondos europeos exclusivamente.
Proyectos	Los proyectos que supongan que F.I. debe realizar tareas de contratación a terceros requerirán de financiación externa, aportación o subvención específica para su ejecución.

5.3. Presupuesto gastos funcionamiento de Integra 2016.

Concepto	Año 2015	Año 2016	Variación (%)
1.- GASTOS DE PERSONAL	**642.435**	**660.738**	**2.8**
Salarios	499.335	510.692	
Cuotas, prestaciones, gastos sociales	143.100	150.046	
2.- BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS			
Arrendamientos y cánones	**3.000**	**3.000**	
Reparaciones y Conservación	**4.000**	**4.000**	
Gastos Corrientes (material, suministros, otros)	**178.537**	**213.024**	
Servicios Profesionales	35.000	45.000	
Gastos de oficina y limpieza,	97.500	99.500	
Suministros luz, agua, tfno.	35.000	35.000	
Formación	5.000	5.000	
Primas de seguros, impuestos	2.000	2.000	
Divulgación-Publicaciones y Congresos	4.037	26.534	
SUBTOTAL GASTO CORRIENTE (contra aportación CARM)	**827.972 €**	**880.762 €**	**6.3**
Tutores formacarm	**25.000**	**25.000**	
Gastos de viajes y otros (exceso proyectos)	14.143	12.143	
Pequeñas inversiones equipamiento Integra	5.000	7.000	
TOTAL	**872.115 €**	**924.905 €**	**6.1**

Comentarios a los cuadros presupuestarios 5.3 y 5.4:

- La comparación se hace con respecto al presupuesto aprobado para 2015.
- Las filas de las partidas se han reestructurado para una mayor semejanza a la nomenclatura de los presupuestos administrativos de la CARM, para la Fundación Integra, incluidos en el anteproyecto de Ley de Presupuestos CARM 2016, pendiente de aprobación definitiva y publicación en el BORM.
- El presupuesto de **salarios**, siguiendo las indicaciones de la D.G. Presupuestos, y lo previsto en el anteproyecto de Ley de Presupuestos CARM 2016 se hace con las siguientes premisas:
  - Aunque no es seguro que las personas que actualmente tienen reducciones horarias por cuidado infantil (3 personas, al 75%) las mantengan en 2016, el presupuesto recoge que sí se mantengan estas reducciones. En caso de variaciones al respecto, cualquier aumento del capítulo I de gastos se compensará con la aminoración correspondiente del capítulo II, no siendo necesaria la modificación de las aportaciones previstas a Integra.
  - Acorde al anteproyecto de Ley de Presupuestos CARM para 2016 hay un 1% de incremento general salarial.

- En la partida de salarios también se ha incorporado una cuantía de 15.308€ para revertir a los trabajadores la parte proporcional a 70 días (sobre 183) de la paga extra de junio 2012.
- Hay prevista adecuación retributiva de carácter singular por la reclasificación del personal técnico y de Administración, tras los ajustes en la plantilla realizados en 2012. No se ha incluido el aumento de masa salarial correspondiente, que se actualizará tanto en el PAIF como en el Plan de Actuación, hasta que esta adecuación haya sido autorizada por la CARM (informes de Función Pública y Presupuestos). En cualquier caso, el aumento de masa salarial se compensará con la disminución en el gasto corriente, no siendo necesario en ningún caso mayor aportación, ni desde la partida de la CARM ni de los patronos.

- La previsión de la partida de **bienes corrientes y servicios** incluye la parte de gastos generales del "edificio S" del Parque Científico, cedida por la CARM a la fundación Integra, que habría que haber afronatdo en 2016, según protocolo firmado con el Instituto de Fomento, cuya cuantía se establece en el 21,02% del total de gastos generales del Parque, cuya gestión tiene adscrita el Instituto de Fomento, si bien actualmente -y desde marzo 2015- ha revertido en el Instituto de Fomento, a petición suya, el uso del edificio "S" y por tanto la asunción de sus gastos.
- Se ha incluido como gasto de funcionamiento la partida ingresada desde el SEF para el pago de los servicios profesionales de **tutores formacarm**, por similitud con el presupuesto administrativo CARM, al provenir ésta del capítulo IV (transferencias corrientes), y no del VII (transferencias de capital) de la CARM, según el Anteproyecto Ley de Presupuestos CARM 2016. En 2015 estos servicios también se incluyeron en dicho capítulo.
- Al igual que en 2015 se ha incluido para conocimiento del Patronato (en el 3er. punto) la posible aplicación de las aportaciones económicas de los patronos "no CARM" tanto en lo referido a las aportaciones de 2016 como en las de años anteriores aún sin aplicar, que componen *de facto* el fondo de reserva de la Fundación.

5.4. Presupuesto global 2016.

(y comparación con presupuesto aprobado para 2015)

	Año 2015		Año 2016		Variación (%)
	Ingresos	Gastos	Ingresos	Gastos	
Funcionamiento de Integra. Ingresos					
CARM, Consejería de Economía y Hacienda	827.972		880.762		
CARM, SEF, Consejería de Presidencia y Empleo. Tutores formacarm	25.000		25.000		
Patronos no CARM anualidad 2016 (y cuotas, no aplicadas, años anteriores)	17.143		17.143		
Caja de Ahorros de Murcia	6.000		1.238		
Instituto de Fomento de la Región de Murcia	6.191		6.191		
Cámara Of. de Comercio, Industria y Navegación	1.238		1.238		
CROEM	1.238		1.238		
Universidad de Murcia	1.238		1.238		
Universidad Politécnica Cartagena	1.238		1.238		
Patronos no CARM (años anteriores)			4.762		
Otras aportaciones, intereses financieros	2.000		2.000		
Funcionamiento de Integra. Gastos					
Subtotal Gasto corriente		827.972		880.762	
Tutores formacarm		25.000		25.000	
Exceso ejecución proyectos		14.143		12.143	
Pequeñas inversiones		5.000		7.000	
Subtotal Integra	**872.115**	**872.115**	**924.905**	**924.905**	**6.0**
Proyectos con aportación específica					
C. de Economía y Hacienda Red CTNET	2.765.000	2.765.000			
C. de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Red CTNET Ultrarrápida	988.750	988.750	2.000.000	2.000.000	
C. de Economía y Hacienda Portal Región de Murcia Digital	450.000	450.000			
C. de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Patrimonio Digital	100.000	100.000	370.000	370.000	
C. de Economía y Hacienda CECARM	100.000	100.000			
C. de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Comercio electrónico	100.000	100.000	160.000	160.000	
C. de Economía y Hacienda SICARM	100.000	100.000			
C. de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Alfabetización Digital. Red WALAs	153.750	153.750	320.000	320.000	
C. de Economía y Hacienda Formación emprendedurismo	200.000	200.000			
C. de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo Formación on-line	50.000	50.000	70.000	70.000	
Subtotal Proyectos	**5.007.500**	**5.007.500**	**2.920.000**	**2.920.000**	**-41.7**
TOTAL	**5.879.615**	**5.879.615**	**3.844.905**	**3.844.905**	**-34.6**

5.5. Presupuesto por actividad 2016.

	Actuaciones con financiación						
	Ctnet Ultr.	**Patrim. Dig.**	**Alfabetiz. Dig.**	**Comercio Electr.**	**Formación online**	**Integra**	**TOTAL**
Gastos por ayudas y otros							
Variación existencias							
Aprovisionamientos							
Gastos de Personal						660.738	**660.738**
Otros gastos de la actividad	475.000					257.167	**732.167**
Amortización y deterioro							
Gastos financieros							
Subtotal gastos	**475.000**	**0**	**0**	**0**	**0**	**917.905**	**1.392.905**
Gastos inversiones carácter inmaterial		370.000	267.000	160.000	70.000		**867.000**
Adquisiciones inmovilizado	1.525.000		53.000			7.000	1.585.000
Adquisiciones Bienes Patrimonio Histórico							
Cancelación deuda no comercial							
Subtotal inversiones	**1.525.000**	**370.000**	**320.000**	**160.000**	**70.000**	**7.000**	**2.452.000**
Total recursos empleados	**2.000.000**	**370.000**	**320.000**	**160.000**	**70.000**	**924.905**	**3.844.905**

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Uno de Cartagena

2793 Procedimiento ordinario 342/2015.

N65925

N.I.G.: 30016 42 1 2015 0002784

Procedimiento ordinario 342/2015

Sobre: Otras materias.

Demandante: Santander Consumer EFC SA.

Procuradora: Alejandro Lozano Conesa.

Abogado: Joaquín Ortega Martínez.

Demandado: Lorenzo Martínez Ayala, Francisca Ayala Ibernón.

En este Órgano judicial se tramita procedimiento ordinario 342/2015, seguido a instancias de Santander Consumer EFC SA, contra Lorenzo Martinez Ayala, Francisca Ayala Ibernón,se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Sentencia n.º 28/2016

En Cartagena, a 24 de febrero de 2016.

Vistos por Natalia Martínez Herrero, Juez del Juzgado de Primera Instancia número Uno de esta ciudad, y su Partido Judicial, los presentes autos de Juicio ordinario n.º 342/2015 sobre reclamación de cantidad, seguidos ante este Juzgado a instancia de Santander Consumer Establecimiento Financiero de Crédito SA., representado por el Procurador D. Alejandro Lozano Conesa, y asistido del letrado don Joaquín Ortega Martínez contra don Lorenzo Martínez Ayala y doña Francisca Ayala Ibernón, declarados ambos en situación de rebeldía procesal.

Fallo

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por el Procurador D. Alejandro Lozano Conesa, en nombre y representación de Santander Consumer Establecimiento Financiero de Crédito SA., frente a don Lorenzo Martínez Ayala y doña Francisca Ayala Ibernón, declarados ambos en situación de rebeldía procesal. Condeno a los demandados a abonar a la entidad actora la suma de ocho mil quinientos treinta y siete euros con cuarenta y cinco céntimos (8.537,45), suma que devengará los intereses pactados en el contrato de préstamo de financiación de bienes inmuebles número E46F20100120568 desde la fecha de liquidación, 23 de mayo de 2013, hasta su total abono, así como los intereses previstos en el artículo 576, imponiéndoles asimismo el abono de las costas causadas.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma, cabe recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Murcia, que se interpondrá por escrito ante este Juzgado en el plazo de veinte días, citando la resolución impugnada y la voluntad de recurrir con expresión de los pronunciamientos que se impugnan, previo el depósito correspondiente, sin el cual no se le dará curso.

Así, por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo."

Y encontrándose dicho demandado, Lorenzo Martínez Ayala, Francisca Ayala Ibernón, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

Cartagena a 24 de febrero de 2016.—El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento de Murcia Primera Instancia número Diez de Murcia

2794 Juicio verbal 59/2015.

1140KO

N.I.G.: 30030 42 1 2014 0024775

Juicio verbal 59/2015

Sobre Otras Materias

Demandante: Aladino Griñán-Abellón Martínez.

Procurador: José Escudero Girona.

Demandado: Sheraz Akhtar.

Doña Concepción Martínez Parra, Letrado de la Administración de Justicia de Juzgado Primera Instancia número Diez de Murcia.

Hago saber: Que en el presente procedimiento se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son los siguientes.

Sentencia

En la ciudad de Murcia, a 18 de febrero de 2016.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Rafael Ruiz Giménez, Magistrado-Juez Titular del Juzgado de Primera Instancia número Diez de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal seguidos en este Juzgado con el n°. 59/15, a instancias de D. Aladino Griñan-Abellón Martínez, representado por el Procurador de los Tribunales D. José Escudero Girona y asistido del/a letrado/a Sr./Sra. Uceda Barderas, contra D. Sheraz Akhtar, en situación procesal de rebeldía, en ejercicio de una acción de reclamación de rentas y cantidades asimiladas a la renta derivadas de contrato de arrendamiento.

Fallo

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Aladino Griñan-Abellón Martínez contra D. Sheraz Akhtar, debo condenar y condeno al demandado al abono de mil quinientos treinta y cuatro euros y trece céntimos (1.534,13 €) en concepto de rentas adeudadas, con pérdida por el arrendatario demandado de los 900 € entregados al arrendador demandante en concepto de fianza; sin que proceda efectuar un pronunciamiento condenatorio con reserva de liquidación en ejecución de sentencia; y sin condena al pago de las costas procesales.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Murcia, que se interpondrá por escrito ante este Juzgado en el plazo de veinte días, de conformidad con el art. 458 LEC, según modificación operada por la Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal; debiendo adjuntar, para su admisión, justificante documental de haber depositado la cantidad de 50 € en el Banco de Santander, en la cuenta de consignaciones y depósitos de este juzgado, en el número correspondiente al presente procedimiento (disposición adicional 15.ª de la LOPJ, añadida por la L.O. 1/2009, de 3 de noviembre); y en su caso, del importe correspondiente a la tasa

judicial, de conformidad con lo previsto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses modificada por el RD-Ley 3/13 de 22 de febrero.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4, 164 y 497.2 de la L.E.C., por el presente se notifica la sentencia a Sheraz Akhtar.

En Murcia, a 1 de marzo de 2016.—La Letrado de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

2795 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.315/2015.

Asunto: 1.315/2015 TRA

Notificación a Raiber Adonis Silfa Feliz.

Don Juan de Dios Valverde García, Secretario Judicial del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia. Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 1.315/2015, se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Raiber Adonis Silfa Feliz actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art.º 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar desde el siguiente a la notificación del presente Edicto.

En Murcia, a 8 de marzo de 2016.—El Secretario Judicial.

III. Administración de Justicia

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

2796 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.929/2015.

Asunto: 1.929/2015 TRA

Notificación a Said Farid Álvarez.

Don Juan de Dios Valverde García, Secretario Judicial del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia. Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 1.929/2015, se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Said Farid Álvarez actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art.º 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar desde el siguiente a la notificación del presente Edicto.

En Murcia, a 8 de marzo de 2016.—El Secretario Judicial.

III. Administración de Justicia

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

2797 Trabajo en beneficio de la comunidad 645/2015.

Asunto: 645/2015 TRA

Notificación a Antonio López Salas.

Don Juan de Dios Valverde García, Secretario Judicial del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia. Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 645/2015, se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Antonio López Salas actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art.º 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar desde el siguiente a la notificación del presente Edicto.

En Murcia, 10 de marzo de 2016.—El Secretario Judicial.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

III. Administración de Justicia

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

2798 Trabajo en beneficio de la comunidad 2.228/2015.

Asunto: 2.228/2015 TRA

Notificación a Abdulai Yakubu.

Don Juan de Dios Valverde García, Secretario Judicial del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia. Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 2.228/2015, se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Abdulai Yakubu actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art.º 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar desde el siguiente a la notificación del presente Edicto.

En Murcia, a 4 de marzo de 2016.—El Secretario Judicial.

IV. Administración Local

Fortuna

2799 Aprobación definitiva del Presupuesto General para 2016 y plantilla de personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 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, se expone al público el Presupuesto General para 2016, definitivamente aprobado, resumido por Capítulos:

ESTADO DE GASTOS	IMPORTE EN EUROS
OPERACIONES CORRIENTES	
1.- GASTOS DE PERSONAL	4.298.915,00
2.- GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	2.352.487,00
3. - GASTOS FINANCIEROS	9.000,00
4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	474.510,00
OPERACIONES DE CAPITAL	
6.- INVERSIONES REALES	235.130,00
7.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	8.000,00
8.- ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9.- PASIVOS FINANCIEROS	118.965,00
TOTAL ESTADO DE GASTOS	**7.497.006,00**

ESTADO DE INGRESOS	IMPORTE EN EUROS
OPERACIONES CORRIENTES	
1.- IMPUESTOS DIRECTOS	1.786.609,00
2.- IMPUESTOS INDIRECTOS	141.669,00
3.- TASAS Y OTROS INGRESOS	946.093,00
4.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.184.971,00
5.- INGRESOS PATRIMONIALES	1.403.076,00
OPERACIONES DE CAPITAL	
6.- ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	34.588,00
8.- ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9.- PASIVOS FINANCIEROS	0,00
TOTAL ESTADO DE INGRESOS	**7.497.006,00**

Asimismo, conforme al artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica la plantilla de personal, aprobada junto al Presupuesto General:

A) Funcionarios de carrera

Número de puestos	Grupo	Denominación
1	A1	Secretario
1	A1	Interventor
1	A1	Tesorero
1	A2	Arquitecto Técnico
4	C1	Administrativo
1	C2	Auxiliar Administrativo
1	A2	Sargento Policía Local
1	C1	Cabo Policía Local
19	C1	Agente Policía Local

B) Personal laboral fijo

Número de puestos	Denominación
1	Limpiadora Dependencias Municipales
1	Animador Socio-Cultural
1	Auxiliar Centro de Salud
1	Conserje Colegio Público
3	Limpiadora Colegio Público
1	Oficial Electricista
1	Ayudante Electricista
1	Oficial Carpintero
1	Encargado General Personal Laboral
1	Oficial Maquinista
1	Peón Limpieza
1	Encargada Biblioteca Municipal
1	Monitor-Coordinador Deportivo

C) Personal laboral temporal

Número de puestos y denominación
1 Oficial pintor
1 Oficial fontanero
1 Ayudante electricista
1 Peón sepulturero
2 Ayudante oficios
6 Auxiliar mantenimiento vías públicas
1 Encargado Tanatorio
1 Monitor Medioambiental
5 Peón Extinción Incendios
3 Oficial 1ª Extinción Incendios
1 Pedagogo Discapacitados
1 Logopeda Discapacitados
1 Fisioterapeuta Discapacitados
1 Profesora Discapacitados
1 Auxiliar Mantenimiento Centro Social La Garapacha
1 Trabajadora Social Centro de Día
5 Técnico Geriatría Centro de Día

1 Técnico Geriatría Centro de Día (ATS)
2 Cocinera Centro de Día
1 Ordenanza Centro 3ª Edad
2 Psicóloga Discapacitados y 3ª Edad
7 Limpiadoras Centro Reina Sofía M/J
5 Técnico Geriatría
1 Enfermera
1 Auxiliar Mantenimiento
1 Psicóloga Centro Local Empleo
1 Agente Desarrollo Local
1 Trabajadora Social Familias Período Perinatal
1 Trabajadora Social Integración Inmigrantes
2 Conductor Ambulancia
1 Limpiadora Colegio La Matanza
4 Técnico Centro Conciliación
7 Auxiliar Técnico Centro Conciliación
1 Coordinadora Centro Conciliación
1 Técnico Informático Aula Libre Acceso
1 Vigilante Colegio Vicente Aleixandre
1 Conserje Pabellón
4 Socorrista Piscinas
4 Taquillero Limpiador
14 Geriatría/Enfermera
5 Monitor Centro Reina Sofía
1 Limpiadora Centro Conciliación
2 Limpiadora Colegio Sixto López
1 Conserje Colegio Sixto López
1 Notificador
1 Ayudante Encargado
1 Auxiliar Mantenimiento
2 Monitor Gimnasio
2 Monitor Servicios Comunidad
2 Vigilante Piscinas
1 Auxiliar Mantenimiento Infraestructuras Deportivas
4 Monitor Escuelas Verano
3 Vigilante Canteras Mármol
4 Vigilante Canteras Áridos
1 Encargada Oficina Turismo
1 Conserje Ayuntamiento
1 Limpiadoras T/P
2 Limpiadoras J/C
1 Ayudante Delineación
1 Auxiliar Juzgado de Paz

Contra el acuerdo de aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el órgano jurisdiccional competente.

Fortuna, 31 de marzo de 2016.—El Alcalde-Presidente, José Enrique Gil Carrillo.

IV. Administración Local

Murcia

2800 Aprobación inicial del Proyecto de Urbanización de la Unidad de Actuación I del Plan Parcial ZI-SA2 de Santo Ángel. (Gestión-Compensación 068GCU10).

Por acuerdo de la Junta de Gobierno de este Ayuntamiento de fecha 26 de febrero de 2016, se aprobó inicialmente el Proyecto de Urbanización de la Unidad de Actuación I del Plan Parcial ZI-SA2 de Santo Ángel.

Lo que se somete a información pública por plazo de veinte días a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, durante cuyo plazo las personas interesadas podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen pertinentes a su derecho.

Murcia, 2 de marzo de 2016.—El Alcalde, P.D. la Jefa del Servicio Administrativo de Gestión Urbanística.

IV. Administración Local

Murcia

2801 Aprobación definitiva del Programa de Actuación y del Proyecto de Innecesariedad de Reparcelación para la gestión mediante el sistema de concertación directa del ámbito de la Unidad de Actuación I del Plan Especial de Reforma Interior PU-SA1, de Santo Ángel, Murcia. (Gestión–concertación 0007GD14).

La Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, en su sesión celebrada el día 4 de febrero de 2015, acordó aprobar definitivamente el Programa de Actuación, y el Proyecto de Innecesariedad de Reparcelación para la gestión mediante el sistema de concertación directa, del ámbito de la Unidad de Actuación I del Plan Especial de Reforma Interior PU-SA1, de Santo Ángel, Murcia, presentado por la mercantil Atrium Centro Cartagena, S.L.

Contra la precedente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrán los interesados interponer con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, y contra la resolución expresa o presunta de dicho recurso, recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquél en que le sea notificada dicha resolución, si esta es expresa, o desde que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo.

Igualmente se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el órgano de dicha Jurisdicción y en el plazo indicado.

Murcia, 21 de marzo de 2016.—El Alcalde, P.D. la Jefa del Servicio Administrativo de Gestión Urbanística, M.ª del Carmen Caballero Pérez.

IV. Administración Local

San Javier

2802 Anuncio sobre cesión de terrenos para ampliación del centro de demostración y transferencia tecnológica.

A petición de la Dirección General de Innovación Agroalimentaria de la de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, solicitó la cesión gratuita de un terreno ubicado junto al Centro de Demostración y Transferencia Tecnológica "El Mirador" con el fin de ampliar el mismo y establecer nuevos ensayos hortícolas al aire libre.

Por providencia de Alcaldía de fecha 10 de septiembre de 2015, se ha iniciado expediente para la posible cesión gratuita de una parcela cuya descripción es la siguiente:

Terreno ubicado junto al Campo de Experimentación Agrícola, en el Partido de Tarquinales, Cañada de Aparicio, polígono 2, parcela 255, con una superficie de 7.131,00 m², que linda: al Norte del mismo, con Parcela 35 del Polígono 2, propiedad de don Julio Zapata Egea; al Sur, con terrenos destinados al Campo de Experimentación; al Este; con camino privado de acceso al Centro de Gestión de Residuos; y al Oeste, con Parcela 26 del Polígono 2, propiedad de don Pedro Muñoz Mateo.

Se encuentra inscrito en el Libro de Inventario de Bienes y Derechos del Ayuntamiento de San Javier, bajo el epígrafe I, con número de bien 12-10.

Bien clasificado como patrimonial, inscrito en el Registro de la Propiedad Número 1 de San Javier, al tomo 1215, libro 894, folio 1 y finca 9.699.

Lo que se hace publico, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110.1 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, de 13 de junio de 1.986, para que los interesados en el expediente puedan alegar lo que estimen procedente.

San Javier, 28 de marzo de 2016.—El Alcalde, José Miguel Luengo Gallego.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

IV. Administración Local

Santomera

2803 Aprobación inicial de la ordenanza municipal reguladora de las subvenciones a conceder por el Ayuntamiento de Santomera.

Acordada por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de marzo de 2016, la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal Reguladora de las Subvenciones a conceder por el Ayuntamiento de Santomera, se somete a información pública y audiencia a los interesados para la presentación de reclamaciones y sugerencias por plazo de 30 días, a partir del siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, conforme a lo determinado en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Este acuerdo provisional se elevará a definitivo, en el supuesto de que no se presenten reclamaciones en plazo indicado, publicándose íntegramente el texto del Ordenanza en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Santomera, 23 de marzo de 2016.—La Alcaldesa-Presidenta, Inmaculada Sánchez Roca.

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes de Pliego

2804 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de los Estatutos Sociales, se convoca Junta General Ordinaria, que se celebrará en el Salón del Entande, sito en la Calle Los Pasos, número 2, de esta localidad de Pliego, el sábado 30 de abril de 2016, a las 16 horas, en primera convocatoria, y media hora después en segunda convocatoria, con el siguiente.

Orden del día:

1. Lectura del acta de la última Junta General celebrada.

2. Toma de conocimiento de la Resolución de la Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Segura, por la que se autoriza la modificación de las características de los aprovechamientos asociados a la huerta de Pliego, procediendo a su unificación.

3. Toma de conocimiento de la Resolución de la Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Segura, por la que se aprueba la modificación de las ordenanzas y reglamentos de la Comunidad de Regantes "Huerta Alta", que pasa a denominarse Comunidad de Regantes de Pliego, como comunidad ordinaria que integra a los usuarios de las antiguas Comunidades de Regantes "Huerta Alta" y "Huerta Baja".

4. Aprobación, en su caso, de las cuentas del año 2015.

5. Elección de dos censores de cuentas.

6. Aprobación, en su caso, de la Memoria general de actividades del año 2015.

7. Aprobación, en su caso, del presupuesto del año 2016.

8. Aprobación, en su caso, del Proyecto Global de Modernización de la Huerta de Pliego: Adecuación del regadío de la zona regable del Sector I "Huerta Alta" y Modernización del regadío de la zona regable del Sector II "Huerta Baja".

9. Informe del Presidente.

10. Elecciones a los cargos de los órganos de la Comunidad, Junta de Gobierno y Jurado de Riegos:

- Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Comunidad de Regantes de Pliego.

- Vocales titulares (5) y suplentes (5) de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes de Pliego.

- Vocales titulares (4) y suplentes (4) del Jurado de Riegos de la Comunidad de Regantes de Pliego.

11. Elección de tres interventores del acta para la presente Junta General.

12. Ruegos y preguntas.

Pliego, a 24 de marzo de 2016.—El Presidente de la Comunidad de Regantes, Martín Jiménez Fernández.

Nota

El anuncio de la convocatoria electoral, el censo electoral, la lista de votantes con el número de votos, estarán expuestos en el domicilio de la Comunidad de Regantes. En el mismo domicilio se podrá presentar las reclamaciones contra el censo electoral (hasta el día 20/4/2016 a las 16:00 horas) y se podrán presentar las candidaturas (hasta el 28/4/2016 a las 16:00 horas).

Para el ejercicio de la representación establecido en el art. 53 de las Ordenanzas, será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Autorización escrita específica para esta Asamblea General Ordinaria, firmada por el representante y el representado. Se pueden recoger modelos en la sede de la comunidad de regantes.

- Fotocopia de ambos DNI.

No serán válidas las que se presenten sin estos requisitos.

Tanto la simple autorización como el poder legal, en su caso, se presentarán oportunamente a la Junta de Gobierno, con una antelación de al menos 48 horas a la celebración de la Junta General.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474