Boletín Oficial de la
REGIÓN de MURCIA

Número 101 Martes, 3 de mayo de 2016

BORM

S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

3710 Orden de 7 de abril de 2016, del Presidente del SEF, por la que se delega en el titular de la Dirección General del organismo el ejercicio de la potestad sancionadora por infracciones del orden social en materia de empleo. 13901

Consejería de Sanidad
Servicio Murciano de Salud

3711 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de traslados convocado por la Resolución de 28 de noviembre de 2014 (BORM de 26 de diciembre de 2014) para la provisión de plazas de Técnicos Especialistas en Radiodiagnóstico. 13904

3. Otras disposiciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3712 Resolución de 25 de abril de 2016, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017. 13908

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3713 Orden de 12 de abril de 2016, del Titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo por la que se convocan los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación, y fomento de la cultura preventiva. 13943

3714 Resolución de 6 de abril 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 modificación del acuerdo mixto del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar. 13951

3715 Resolución de 20 de abril 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 2016 del sector hostelería. 13960

3716 Resolución de 20 de abril 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 del II Plan de Igualdad; denominación, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA). 13967

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

3717 Resolución por la que se publica la corrección de errores del anuncio de formalización del contrato de servicios C/05.57.2015 "Servicio de desarrollo de aplicaciones del SEF". 14002

Consejería de Educación y Universidades

3718 Orden de 27 de abril de 2016, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 por la que se regula la organización, el funcionamiento y la gestión del servicio de transporte escolar. 14003

4. Anuncios

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3719 Notificación de recurso de reposición. 14006

Consejería de Fomento e Infraestructuras

3720 Relación de beneficiarios de las subvenciones revisadas por la Consejería de Fomento e Infraestructuras, destinadas al alquiler de viviendas, condicionadas a la presentación documentación, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de Fomento del Alquiler de Viviendas, la Rehabilitación Edificatoria, y la Regeneración y Renovación Urbanas, 2013-2016, y normativa regional de desarrollo. 14007

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio de Industria, Energía y Turismo
Dirección General de Política Energética y Minas

3721 Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. autorización administrativa previa para la modificación de las líneas eléctricas aéreas a 132 kV, simple circuito, ST Cañaverosa-ST Fuensanta y ST Hellín-ST Cañaverosa y sus conexiones con la ST de Calasparra, en la provincia de Murcia y se declara, en concreto, su utilidad pública. 14010

III. Administración de Justicia

De lo Social número Tres de Cartagena

3722 Reclamación por despido 15/2016. 14013

3723 Procedimiento ordinario 157/2016. 14015

3724 Ejecución de títulos judiciales 163/2015. 14016

De lo Social número Siete de Málaga

3725 Procedimiento 92/2016. 14017

IV. Administración Local

Lorquí

3726 Corrección de error en el anuncio de licitación del servicio de escuelas en periodos no lectivos. 14018

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad General de Regantes del Sector A) Zona II de las Vegas Alta y Media del Segura, Abarán

3727 Cobro de cuotas de las derramas año 2016. 14019

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

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

3710 Orden de 7 de abril de 2016, del Presidente del SEF, por la que se delega en el titular de la Dirección General del organismo el ejercicio de la potestad sancionadora por infracciones del orden social en materia de empleo.

El Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, aprobado por la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, dispone en el artículo 12. Uno.10 que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia laboral.

Mediante la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, se crea el Servicio Regional de Empleo y Formación como organismo autónomo de carácter administrativo con personalidad jurídica propia para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de todas aquellas actividades de fomento de políticas activas de empleo, formación para el empleo y de intermediación en el mercado laboral, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Mediante el Real Decreto 468/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, se aprobó el acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias adoptado por el Pleno de dicha comisión en la reunión celebrada el día 15 de abril de 2003, que se transcribe como anexo al real decreto.

En el citado anexo, apartado B) "Funciones y servicios de la Administración del Estado que asume la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia", 5 "Potestad sancionadora", se establece que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ejercerá las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores y, en su caso, la potestad sancionadora, en materia de empleo, en los términos que establece la legislación del Estado. Y además, añade, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia exigirá y comprobará el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo, recogidas en los párrafos c), d), g), h) e i) del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (actual artículo 299 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), y comunicará, en su caso, los incumplimientos de dichas obligaciones a la entidad gestora de las prestaciones.

El Decreto regional n.º 284/2008, de 19 de septiembre, por el que se regula la competencia para resolver los expedientes sancionadores sobre infracciones en el orden social en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, modificado parcialmente por el Decreto 23/2011, de 25 de febrero, atribuye al titular de la Presidencia del Servicio Regional de Empleo y Formación

la competencia para la imposición de sanciones de hasta 125.000,00 euros por la comisión de infracciones en materia de empleo (artículos 14 a 17), materia que engloba a todas las infracciones relacionadas con el empleo, las ayudas de fomento del empleo en general y la formación profesional para el empleo, a excepción de la infracción prevista en el artículo 15.4 y de las infracciones relacionadas con el fomento de la economía social en las que la potestad sancionadora se atribuye a la Dirección General competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral).

No obstante, diversas Sentencias del Tribunal Constitucional (Sentencias del Pleno 104/2013, de 25 de abril de 2013, 27/2015, de 27 de febrero de 2015 y 272/2015, de 17 de diciembre de 2015) han declarado inconstitucionales y nulos los apartados del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del orden social (artículo éste que ha sufrido continuas modificaciones), que atribuían la competencia para sancionar las infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, tipificadas en los artículos 24.3 y 25.4, y en las letras a) y b) del artículo 24.4 de la citada Ley (Sección 2.ª del Capítulo III "Infracciones en materia de Seguridad Social") al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina -entidades gestoras de las citadas prestaciones-, en lugar de a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, declaración cuyos efectos "pro futuro" se extienden tanto en relación con nuevos supuestos, como con los procedimientos administrativos y procesos judiciales donde aún no haya recaído una resolución firme.

En la actualidad, el Servicio Regional de Empleo y Formación se encuentra adscrito a la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Decreto de Consejo de Gobierno n.º 112/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo (BORM de 11 de julio), siendo su Presidente el titular de la citada Consejería (artículo 9 de la Ley de creación del organismo).

En su virtud, con el fin de agilizar la resolución de los procedimientos sancionadores por infracciones del orden social del ámbito competencial del Servicio Regional de Empleo y Formación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

Dispongo:

Primero.- Delegación del ejercicio de competencias sancionadoras.

Se delega en el titular de la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación el ejercicio de la potestad sancionadora por infracciones del orden social en materia de empleo, incluidas las infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo cuya competencia para sancionar corresponde a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, tipificadas todas ellas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Segundo.- Régimen jurídico de la delegación.

La presente delegación de competencias se regirá por lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los actos administrativos que se adopten por delegación, indicarán expresamente tal circunstancia citando la presente Orden y su fecha de publicación en la antefirma del documento, y se considerarán dictados por el órgano delegante.

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 5 y 6, del artículo 13 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, salvo autorización expresa de una Ley, no podrán delegarse las competencias que se ejerzan por delegación, siendo ésta revocable en cualquier momento por el órgano que la haya conferido.

Tercero. Eficacia.

La presente Orden surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 7 de abril de 2016.—El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Juan Hernández Albarracín.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Sanidad
Servicio Murciano de Salud

3711 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de traslados convocado por la Resolución de 28 de noviembre de 2014 (BORM de 26 de diciembre de 2014) para la provisión de plazas de Técnicos Especialistas en Radiodiagnóstico.

1.º) Por medio de la Resolución de 28 de noviembre de 2014, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM de 26 de diciembre de 2014), se convocó un concurso de traslados para la provisión de plazas de Técnicos Especialistas en Radiodiagnóstico.

2.º) De conformidad con lo establecido en la base específica 9.1 de la convocatoria, con fecha 6 de noviembre de 2015, la Comisión de Selección dictó la resolución por la que se aprobaban con carácter provisional las puntuaciones de los méritos de los participantes y la adjudicación de los puestos convocados, que fue expuesta en los lugares previstos en la convocatoria y anunciada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia con fecha 2 de diciembre de 2015.

3.º) Transcurrido el plazo de reclamaciones, de acuerdo con lo dispuesto en la base específica 9.4 de la citada convocatoria, la Comisión de Selección aprobó con fecha 11 de febrero de 2016 la resolución definitiva de puntuaciones de cada uno de los participantes con indicación de los puestos obtenidos por éstos, constituyendo ésta la propuesta con arreglo a la cual corresponde resolver con carácter definitivo el concurso de traslados. Dicha resolución, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 26 de febrero de 2016, era susceptible de recurso de alzada ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud.

4.º) Una vez resueltos los recursos de alzada interpuestos, procede dictar la resolución definitiva del concurso de traslados.

A la vista de lo expuesto, en uso de las competencias atribuidas por el artículo 8.1.j) del Decreto 148/2002, de 27 de diciembre, por el que establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero: Resolver con carácter definitivo el concurso de traslados para la provisión de plazas de Técnicos Especialistas en Radiodiagnóstico que fue convocado por resolución de 28 de noviembre de 2014 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM 26.12.2014), conforme a lo establecido en los anexos I y II.

A tal efecto, en el anexo I se hace constar la relación definitiva de aspirantes con indicación de la puntuación alcanzada, que han obtenido plaza, tanto por el turno ordinario como el de resultas.

Por su parte, en el anexo II se relaciona a los aspirantes a los que no se ha adjudicado plaza, junto con la puntuación obtenida por los mismos.

Segundo: Las plazas adjudicadas son irrenunciables, salvo que la renuncia venga motivada por la obtención de otro puesto en virtud de un procedimiento de movilidad voluntaria.

Tercero: El plazo de toma de posesión será de tres días, que comenzará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que tendrá lugar en todo caso, el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la presente resolución.

Como excepción a dicha regla, dicho plazo será de un mes en aquellos supuestos en los que los interesados procedan de otro servicio de salud y no se encuentren ya prestando servicios en este organismo por medio de comisión de servicios o cuando se hallen en una situación distinta a la de activo.

En todo caso, y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena, apartado 7.º, de la Ley 1/2016, de 6 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016, no tendrán carácter retribuido los días incluidos en el plazo posesorio en el que no se efectúe la prestación efectiva de los servicios.

Cuarta: Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Excma. Sra. Consejera de Sanidad en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 15 de abril de 2016.—El Director Gerente, Francisco Agulló Roca.

Región de Murcia
Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

ANEXO I (RES. 15/04/2016)
CONCURSO DE TRASLADOS PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS EN RADIODIAGNÓSTICO DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2014 (BORM DE 26 DE DICIEMBRE DE 2014).

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES CON PLAZA

PUNTOS	DNI/NIE	Apellidos, nombre	Plaza obten.	CIAS
371	22948398X	ALCOLEA CARBONELL, BELEN	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"	
320,2	27438542W	ORTUÑO GALVEZ, ISABEL TERESA	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"	
312	13079658H	CASAJUS CASAS, MARIA LOURDES	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"	
303,2	74329386X	POLO QUILES, MARIA DOLORES	HOSPITAL "VIRGEN DEL CASTILLO"	
287	29067661P	BARRAQUET ROMAN, CARMEN	HOSPITAL "VIRGEN DEL CASTILLO"	
253	52807348S	PASTOR PASTOR, FRANCISCA	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"	
223	34813527Z	LLAMAS MARTINEZ, MARIA DOLORES	H.G.U. "J.M. MORALES MESEGUER"	
201	34802334E	MARTINEZ GARCIA-RIPOLL, SALVADOR	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
201	23250818A	JODAR MIÑARRO, MARIA JOSEFA	HOSPITAL "RAFAEL MÉNDEZ"	
193,65	22961259Z	HERNANDEZ SAPENA, MERCEDES	H.G.U. "LOS ARCOS DEL MAR MENOR"	
190	77514003R	ROMERO ZARAGOZA, MARI CARMEN	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
188	22991576V	SAURA PIZARRO, JOSE ANTONIO	H.G.U. "LOS ARCOS DEL MAR MENOR"	
177	22988997Z	MEROÑO FERNANDEZ, SALVADORA	H.G.U. "LOS ARCOS DEL MAR MENOR"	
171,05	34808466J	CABALLERO MORGA, GUSTAVO	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
151,2	48418458P	CANO VICENTE, MYRIAM RAQUEL	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
151	23000644T	GARCIA PEREZ, JOSEFA	COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO DE CARTAGENA	
143,95	77706181Z	NAVARRO LOPEZ, JOSE RAMON	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
142	23251746B	GALLARDO GAZQUEZ, MARIA JOSEFA	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
133,1	23213766G	MARTINEZ PERAN, FRANCISCA -D	HOSPITAL "RAFAEL MÉNDEZ"	
131,25	34820296K	RUBIO CASANOVA, JULIO CESAR	H.C.U. "VIRGEN DE LA ARRIXACA"	
123	23263974A	LOPEZ CARRILLO, JUAN CARLOS	HOSPITAL "RAFAEL MÉNDEZ"	
122,45	05157429R	MARTINEZ RUBIO, JOSE CARLOS	HOSPITAL DE LA VEGA "LORENZO GUIRAO"	
118,35	71639066T	MENENDEZ FUENTES, MARIA JOSE	H.G.U. "REINA SOFIA".	

NPE: A-030516-3711

Región de Murcia
Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

ANEXO II (RES. 15/04/2016)
CONCURSO DE TRASLADOS PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS EN RADIODIAGNÓSTICO DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2014 (BORM DE 26 DE DICIEMBRE DE 2014).

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES SIN PLAZA

PUNTOS	DNI/NIE	Apellidos, nombre
222	29072775Q	VIZCAINO ORTEGA, MARIA BELEN
207	29071017Y	ORTEGA NAVARRO, MARIA CARMEN
200	74345998Q	SANCHEZ SANJUAN, ANA
135	77705094P	SORIANO NAVARRO, ANTONIO
111,3	34802571Y	MARTINEZ LOPEZ, MIGUEL ANGEL
34,65	48429972E	ROMERO SANCHEZ, INMACULADA

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3712 Resolución de 25 de abril de 2016, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

En fecha 13 de abril de 2016, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, adoptó el Acuerdo por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017, que se inserta a continuación.

Murcia, a 25 de abril de 2016.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, por el que se aprueban los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017

La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres. Aunque el estatus legal de las mujeres en Europa ha mejorado, la igualdad efectiva está aún muy lejos de ser una realidad. Si bien el progreso es visible, las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para alcanzar sus derechos fundamentales y hacer valer sus intereses

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, en muchos ámbitos persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. La igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. Se necesita todo el talento que, tanto mujeres como hombres, pueden aportar para avanzar hacia un modelo social

más justo y un desarrollo económico basado en un crecimiento sostenible e integrador.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de igualdad entre hombres y mujeres. En la Región de Murcia, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género dispone, que la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

La obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar planes de igualdad a través de los instrumentos de negociación colectiva se establece en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (disposición adicional séptima).

La Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, alcanzó con fecha 3 de julio de 2014 un Acuerdo sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el que se establecía la constitución de las Comisiones de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres y contenía las bases para el desarrollo y aprobación de los Planes de Igualdad. El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 6 de octubre de 2015 para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de Función Pública (BORM nº 265), establecía en su apartado 3.3 un plazo de tres meses para presentar ante la Mesa General de Negociación los Planes de Igualdad de los diferentes ámbitos sectoriales.

De conformidad con lo anterior, las Comisiones Sectoriales de Igualdad de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación aprobaron sus propuestas de Planes para la Igualdad que fueron negociadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, con fecha 1 de marzo de 2016. En el caso del ámbito sectorial de Administración y Servicios, el Plan para la Igualdad fue suscrito por las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT, FSES, La Intersindical y CSIF; el Plan para la Igualdad del Servicio Murciano de Salud fue suscrito por las Organizaciones Sindicales CCOO, CESM, UGT, FSES y CSIF y el Plan del ámbito sectorial de Educación fue suscrito por las Organizaciones Sindicales FSES, La Intersindical y CSIF.

Los Planes para la Igualdad de la Administración Pública de la Región de Murcia establecen cinco objetivos fundamentales:

El primero es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.

El segundo es conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.

El tercero es promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.

El cuarto es realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

El quinto es vigilar de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

Dichos objetivos se articulan en nueve líneas estratégicas tendentes de una parte, a conseguir implantar en el personal una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otra, a fomentar la creación de condiciones y estructuras y el establecimiento de políticas públicas que incluyan la perspectiva de género. Las citadas líneas estratégicas son las siguientes:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

2. Acceso al empleo público.

3. Igualdad en el desarrollo profesional.

4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. Atención de situaciones de especial protección.

7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.

8. Política salarial y retribuciones

9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

En el ámbito sanitario se ha introducido una décima línea estratégica relacionada con la humanización de los cuidados para contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género.

Enmarcadas en estas líneas estratégicas, los Planes para la Igualdad establecen diferentes medidas en cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación de la Administración Pública Regional, con el objetivo general de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración General de la Región de Murcia.

De conformidad con lo expuesto y en virtud de lo establecido en el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, el Consejo de Gobierno, en su sesión del día 13 de abril de 2016, adopta el siguiente

Acuerdo:

Primero. Planes para Igualdad entre mujeres y hombres.

Aprobar los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia de los ámbitos sectoriales de Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación.

Segundo. Publicación de los Planes para la Igualdad.

1. Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" de las Medidas contenidas en los Planes de Igualdad, que se incluyen en los siguientes anexos:

- Anexo I: Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial de Administración y Servicios y cronograma de implantación.

- Anexo II: Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial del Servicio Murciano de Salud y cronograma de implantación.

- Anexo III: Medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito sectorial de Educación y cronograma de implantación.

2. Ordenar la publicación de los citados Planes en el Portal de la Transparencia de la Administración Regional en la siguiente dirección web: transparencia.carm.es, incluyendo su diagnóstico y sucesivas actualizaciones.

Tercero. Aplicación de las medidas.

Las medidas indicadas en el apartado anterior deberán implantarse en los plazos previstos para cada una de las mismas.

Cuarto. Vigencia.

La vigencia de los Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres, abarcará el periodo 2016-2017.

ANEXO I
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Línea estratégica 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.
Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Administración Regional.

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Se modificará la normativa en materia de selección y provisión para introducir en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra-representado en el Cuerpo, Escala u Opción, en el supuesto de que lo hubiera.

Medida 2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en sus cargos más representativos.

Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista, acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.

Línea estratégica 3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 3.2. En las adscripciones provisionales y en las comisiones de servicio, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas

responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio.

Medida 3.3. En los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.

Línea estratégica 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Se realizará un curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.

Medida 4.2. Se realizarán acciones de sensibilización, formación e información en materia de derechos de conciliación para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración Regional, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.

Medida 4.6.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

Medida 4.7. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Línea estratégica 5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

Medida 5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio.

Medida 5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.

Medida 5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

Medida 5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Medida 5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.7. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.

Medida 5.8. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.

Medida 5.9. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de ludoteca, aula-taller o similar, para la atención de hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación en la Escuela de Formación e Innovación.

Medida 5.10. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

Línea estratégica 6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Se efectuará un control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).

Medida 6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.

Medida 6.3. Se realizarán actuaciones de promoción y educación de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.

Medida 6.4. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.

Medida 6.5. Se estudiará la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Línea estratégica 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración Regional.

Medida 7.1. Se elaborará un reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Medida 7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración Pública Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Medida 7.4. Los nuevos Decretos de Estructura indicarán la unidad administrativa competente, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad y género.

Medida 7.5. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.

Medida 7.6. Se estudiará la creación de un distintivo de Igualdad para destacar buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres.

Línea estratégica 8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.

Medida 8.3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo para detectar y corregir, en su caso, posibles desigualdades en los puestos con iguales competencias y responsabilidades, si existen diferencias por razón de sexo.

Línea estratégica 9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Medida 9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de Intranet.

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de las categorías, cuerpos y escalas, así como en los puestos, de la RPT.

Medida 9.3. La Administración Regional pondrá en marcha los medios necesarios para que toda norma, escrito administrativo o web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y se fomentará en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Profundizar en la realización del diagnóstico	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.												
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimiento del Plan.												
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Administración Regional.												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Administración Regional referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
2.1. Se modificará la normativa en materia de selección y provisión para introducir en los criterios de desempate en caso de igualdad de puntuaciones que antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra-representado en el Cuerpo, Escala u Opción, en el supuesto de que lo hubiera.												
2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, con especial incidencia en sus cargos más representativos												
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán materias sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista, acoso sexual y por razón de sexo												
2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.												

Desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.							■	■	■	■	■	■
3.2. En las adscripciones provisionales y en las comisiones de servicio, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio			■	■	■	■	■	■	■			
3.3. En los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.			■	■	■	■	■	■	■			

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.1. Se realizará un curso obligatorio sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos							■	■	■	■	■	■
4.2. Se realizarán acciones de sensibilización, formación e información para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				■	■	■	■					
4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades en los planes de formación del personal de la Administración Regional, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.							■	■	■	■	■	■
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.							■	■	■	■	■	■

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.												
4.6.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.												
4.7. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.1. Posibilidad de iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad grave de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Los días de vacaciones, en el caso de personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente, en función de las necesidades del servicio.												
5.3. Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.												
5.4. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.												
5.5. Se elaborará un programa de teletrabajo que tendrá por finalidad, entre otras, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para su implantación se realizará, con carácter previo, un proyecto piloto que tendrá carácter voluntario en aquellos puestos cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración; para ello se utilizarán las nuevas tecnologías de la información y comunicación.												
5.6. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.												
5.7. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.				■	■	■	■	■				
5.8. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.9. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de ludoteca, aula-taller o similar, para la atención de hijos e hijas menores del personal que asista a los cursos de formación en la Escuela de Formación e Innovación.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.10. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.1. Se efectuará un control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá garantías de confidencialidad, incluyendo procedimiento de movilidad.			■	■	■							
6.3. Se realizarán actuaciones de promoción y educación de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.											■	■
6.4. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud											■	■

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.												
6.5. Se estudiará la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.1. Se elaborará un reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.												
7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración de la Administración Regional, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas												
7.4. Los nuevos Decretos de Estructura indicarán la unidad administrativa competente, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad y género.												
7.5. Las unidades previstas en la medida anterior y el resto de las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Igualdad, información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad.												
7.6. Se estudiará la creación de un distintivo de Igualdad para destacar buenas prácticas de las unidades y órganos administrativos en la aplicación de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
8.2. Se tendrán en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad												
8.3. Se realizará un estudio de los puestos de trabajo para detectar y corregir, en su caso, posibles desigualdades en los puestos con iguales competencias y responsabilidades, si existen diferencias por razón de sexo.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de Intranet.												
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de las categorías, cuerpos y escalas, así como en los puestos, de la RPT.												
9.3. Toda norma, escrito administrativo o web institucional debe respetar en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista												
9.4. Promover el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional.												

ANEXO II
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD

Línea estratégica 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud.

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.

Medida 1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera.

Medida 2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.

Línea estratégica 3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.

Medida 3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y

que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio.

Medida 3.3. En las regulaciones de los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.

Medida 3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.

Línea estratégica 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.

Medida 4.2. Se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta formativa sobre “lenguaje y comunicación no sexista” con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.

Medida 4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

Medida 4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.

Línea estratégica 5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

Medida 5.2. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.

Medida 5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.

Medida 5.4. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

Medida 5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.

Medida 5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.

Línea estratégica 6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Se efectuará un Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).

Medida 6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.

Medida 6.3. Se estudiara la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.

Medida 6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud. (Objetivo 5)

Línea estratégica 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Servicio Murciano de Salud.

Medida 7.1. Se elaborará un Reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Medida 7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Medida 7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.

Medida 7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al Plan para la Igualdad.

Línea estratégica 8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.

Medida 8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.

Línea estratégica 9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Medida 9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad.

Medida 9.2. Se promoverá, en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista.

Medida 9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.

Línea estratégica 10. Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados.

Medida 10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.

Medida 10.2. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.

Medida 10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.)

Medida 10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para el profesional y la profesional sanitaria en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.

Medida 10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DEL SERVICIO MURCIANO DE SALUD

Profundizar en diagnóstico	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.	■	■	■									
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan. Crear un Grupo Técnico para la implantación de las medidas recogidas en el Plan.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.											■	■
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación del Servicio Murciano de Salud. (Objetivo 1).	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.5. Todos los datos estadísticos del Servicio Murciano de Salud referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.				■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.6. Diseñar indicadores cualitativos para poder profundizar en el diagnóstico así como conocer el grado de eficacia de las medidas que se acuerdan.							■	■	■	■	■	■

Acceso al empleo público	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2.1. Cuando se modifique la normativa en materia de selección y provisión se introducirá en los criterios de desempate que, en caso de igualdad de puntuaciones, antes del sorteo se tenga en cuenta el sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera.							■	■	■	■	■	■
2.2. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.							■	■	■	■	■	■
2.3. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.							■	■	■	■	■	■
2.4. Tras la superación de un proceso selectivo, y en los cursos o períodos de prácticas que puedan establecerse, deberá impartirse formación referida a							■	■	■	■	■	■

Acceso al empleo público	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.												

Igualdad en el desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se incluirá como mérito transversal a valorar en concursos la realización de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que proponga la Comisión de Igualdad.												
3.2. En las regulaciones de movilidad de personal, se primarán las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, en función de las necesidades del servicio.												
3.3. En la regulación de los traslados forzosos y desempeños provisionales de funciones, se tendrán en cuenta las dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, en función de las necesidades del servicio.												
3.4. Establecer indicadores que nos permitan detectar segregación vertical y horizontal en el SMS. Analizar en profundidad las posibles dificultades de promocionar a los puestos de más responsabilidad.												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.1. Realizar un curso obligatorio sobre igualdad e Informes de Impacto de Género en Unidades Administrativas que elaboren normas, documentos jurídicos y actos administrativos.												
4.2. Se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.												

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.3. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal del Servicio Murciano de Salud, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas sobre enfermedades específicas de la mujer. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on line.							■	■	■	■	■	■
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.							■	■	■	■	■	■
4.5. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo, un 40% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.							■	■	■	■	■	■
4.6. Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.							■	■	■	■	■	■
4.7. Establecer indicadores de formación con perspectiva de género, en todas sus fases: solicitud, aceptación/rechazo, realización curso/abandono, opinión sobre facilidad o dificultad de realización curso por razones de conciliación laboral.							■	■	■	■	■	■

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.1. Se podrá iniciar y fraccionar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.				■	■	■						
5.2. Las reuniones de trabajo se programarán preferentemente dentro del horario habitual de trabajo de forma que se favorezca la conciliación de la vida personal y familiar.				■	■	■						
5.3. Se realizará un estudio de viabilidad para la implantación de servicio de guardería para la atención de hijos e hijas menores del personal del SMS.							■	■	■	■	■	■

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.4. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.												
5.5. Se creará un Grupo de Trabajo para revisar y actualizar la resolución de 2 de febrero de 2007, por la que se aprueban las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Incluyendo las medidas propuestas en este apartado y otras que se acuerden por la Comisión de Igualdad y que fomenten la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar. Además, se apoyará a la mujer lactante tras su incorporación al trabajo.												
5.6. Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las medidas de conciliación puestas en marcha. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla para adaptar su diseño.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.1. Se efectuará un Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo, contemplados en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la administración pública de la administración pública de la Región de Murcia (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014).												
6.2. El SMS adaptará el procedimiento sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género que la Comunidad Autónoma desarrolle.												
6.3. Se estudiara la posibilidad de firmar convenios con otras Administraciones Públicas, local, autonómica o estatal, para posibilitar la movilidad de las víctimas de violencia de género.												
6.4. Sensibilizar y formar en la aplicación del enfoque de género a la práctica de la prevención de riesgos laborales a todos los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS, para incorporarlo a las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y crear indicadores de vigilancia de la salud.												

Estructura organizativa	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.1. Se elaborará un Reglamento de la Comisión de Igualdad que será aprobado por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.												
7.2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												
7.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Servicio Murciano de Salud, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.												
7.4. Se determinará, en el decreto de estructura del Servicio Murciano de Salud, la unidad administrativa competente, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones en materia de igualdad, y se dotará de personal técnico y administrativo suficiente para poner en marcha el presente Plan.												
7.5. Se determinará, en cada Gerencia del Servicio Murciano de Salud, la unidad responsable de coordinar las medidas relativas al Plan para la Igualdad.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.												
8.3. Crear indicadores cuantitativos y cualitativos para profundizar en los aspectos que puedan generar desigualdades.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Se desarrollarán criterios y directrices encaminados a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito del Servicio Murciano de Salud, que serán presentados para su aprobación a la Comisión de Igualdad							■	■	■			
9.2. Se promoverá, en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres, evitando una imagen estereotipada y sexista.				■	■	■	■	■	■	■	■	■
9.3. Crear indicadores cuantitativos y/o cualitativos para realizar un seguimiento de la incorporación del lenguaje no sexista en el SMS.							■	■	■	■	■	■

Contribuir al bienestar y calidad de vida en la salud de mujeres y hombres, desde la perspectiva de género y la humanización de los cuidados	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10.1. Desarrollar políticas, estrategias y programas de salud incorporando la perspectiva de género. Se potenciará la investigación científica que incorpore la variable sexo en relación con la salud, tanto en los aspectos clínicos como asistenciales.										■	■	■
10.2. Se explotarán los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención de información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos que puedan tener incidencia en el ámbito de la igualdad de género.										■	■	■
10.3. Sensibilizar a todo el personal para adoptar una nueva visión más amplia en la concepción del estado de salud y bienestar de las personas incorporando la perspectiva de género. Se fomentará la humanización de los cuidados entre las y los profesionales de la salud.							■	■	■	■	■	■
10.4. Se fomentará la comunicación oral y de imágenes para la y el profesional sanitario en el trato diario a las personas usuarias, incorporando la comunicación no sexista en el ámbito de la salud.							■	■	■	■	■	■
10.5. En los hospitales universitarios del SMS se potenciará los estudios de género así como su divulgación.							■	■	■	■	■	■

ANEXO III
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE EDUCACIÓN

Línea estratégica 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.

Medida 1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igual.

Medida 1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan.

Medida 1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.

Medida 1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades.

Medida 1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal docente no universitario deberán desagregarse por sexo.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo público.

Medida 2.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica.

Medida 2.3 Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo

Línea estratégica 3. Igualdad en el desarrollo profesional.

Medida 3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades.

Línea estratégica 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género.

Medida 4.2. Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades. Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad.

Medida 4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4.5. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Medida 4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación**.**

Línea estratégica 5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

Medida 5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del centro.

Medida 5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

Medida 5.4. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Medida 5.5. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.

Medida 5.6. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

Línea estratégica 6. Atención de situaciones de especial protección.

Medida 6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.

Medida 6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.

Medida 6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.

Línea estratégica 7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Consejería de Educación y Universidades

Medida 7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.

Medida 7.2. Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Medida 7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.

Medida 7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos.

Línea estratégica 8. Política salarial y retribuciones.

Medida 8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.

Medida 8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.

Medida 8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad.

Línea estratégica 9. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Medida 9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.

Medida 9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.

Medida 9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

Medida 9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería.

CRONOGRAMA PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE EDUCACIÓN

Diagnóstico	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1.1. Habilitar un espacio en la Web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad.												
1.2. Seguimiento por la Comisión de Igualdad para comprobar el grado de cumplimientos del Plan.												
1.3. Se revisarán las tablas del diagnóstico para ampliar o precisar las informaciones y datos que sean más ajustadas a los objetivos del Plan para la Igualdad.												
1.4. La Comisión de Igualdad realizará propuestas de medidas a adoptar a los órganos de negociación de la Consejería de Educación y Universidades												
1.5. Todos los datos estadísticos de la Consejería de Educación y Universidades referidos a su personal deberán desagregarse por sexo.												

Acceso al empleo público	**2016 (bimestres)**						**2017 (bimestres)**					
ACCIONES / MEDIDAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
2.1. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												
2.2. Todos los temarios de los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, siempre que sea competencia autonómica												
2.3. Tras la superación de un proceso selectivo, los períodos de los funcionarios en prácticas que puedan establecerse, los cursos de formación que se programen, deberá impartirse formación referida a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo.												

Desarrollo profesional	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.1. Se impulsará la inclusión como mérito transversal a valorar en concursos, la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.)							■	■	■	■	■	■
3.2. En las comisiones de servicio, se continuará primando las situaciones que sean alegadas y justificadas, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades.	■	■	■	■				■	■	■		

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.1. El personal de los órganos directivos de la Consejería de Educación y Universidades que elaboran normas, documentos jurídicos y actos administrativos, deberá realizar un curso sobre igualdad e impacto de Género.							■	■	■	■	■	■
4.2. Realización de acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			■	■	■	■						
4.3. Se ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal docente no universitario, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas, en consonancia con la detección de necesidades Se consolidará la oferta formativa sobre "lenguaje y comunicación no sexista" con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line. Se difundirán guías para el uso no sexista de la lengua e impulsarán jornadas de buenas prácticas en igualdad							■	■	■	■	■	■
4.4. El personal adscrito a las Unidades de Personal, así como los miembros que en cada caso compongan la Comisión de Igualdad de Educación, deberán realizar cursos específicos en materia de Igualdad de Oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.							■	■	■	■	■	■
4.5. Las actividades formativas dirigidas a las áreas de dirección y de gestión de recursos humanos, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.							■	■	■	■	■	■

Formación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.6. Uno de los asesores de formación del Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia, a propuesta del Director o Directora del mismo, asumirá las competencias en Igualdad y Coeducación.												

Conciliación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.1. Posibilidad de iniciar el permiso por enfermedad de un familiar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.												
5.2. Acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.												
5.3. Regulación de permisos por asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.												
5.4. Se realizará un estudio en colectivos especialmente numerosos donde el personal femenino está sobre-representado y que realizan trabajos a turnos (como por ejemplo auxiliar sanitario y educativo) con el objetivo de proponer la implantación de un plan integral de medidas efectivas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.												
5.5. Se programarán acciones de difusión de la corresponsabilidad en aquellas medidas de conciliación que sean utilizadas fundamentalmente por mujeres de acuerdo con los resultados del diagnóstico del Plan para la Igualdad.												
5.6. Se facilitará, salvo circunstancias excepcionales derivadas de necesidades del servicio debidamente acreditadas, la concesión de permisos sin sueldo para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores, cuando el motivo de dicha solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.1. Control periódico de las posibles denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, informadas periódicamente por los Equipos de Apoyo.												

Situaciones de especial protección	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.2. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.												
6.3. Realizar actuaciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad ante la detección de problemas por razón de sexo.												

Estructuras organizativas	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.1. Reglamento de la Comisión de Igualdad para aprobar por Acuerdo de la Mesa Sectorial y ratificación del Consejo de Gobierno.												
7.2. Se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, consultivos, grupos de trabajo, etc., salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												
7.3. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Consejería de Educación y Universidades, como por parte de las Organizaciones Sindicales en la mesa sectorial de educación y en las comisiones técnicas.												
7.4. Se impulsará la figura del responsable de Igualdad en los centros educativos.												

Retribuciones	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.1. En las ayudas de Acción Social se primará a las personas con cargas familiares y familias monoparentales.												
8.2. En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan se tendrá en cuenta, con carácter prioritario, aquellas prestaciones de acción social que apoyen la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y la igualdad.												
8.3. Se procurará que en las Comisiones de Servicio de Función Directiva que se concedan, se respete la paridad.												

Comunicación	2016 (bimestres)						2017 (bimestres)					
ACCIONES / MEDIDAS	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de todos los documentos institucionales, organizativos, de funcionamiento, de gestión y evaluación de los centros, así como en todos los portales educativos.												
9.2. Incorporación del lenguaje no sexista en la denominación de todos los puestos de puestos y cargos de responsabilidad en los centros educativos.												
9.3. La Consejería de Educación y Universidades pondrá en marcha los medios necesarios para que la normativa, escritos administrativos o webs institucionales respeten en su redacción dichas normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga un menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.												
9.4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional de esta Consejería.												

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3713 Orden de 12 de abril de 2016, del Titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo por la que se convocan los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación, y fomento de la cultura preventiva.

Mediante Orden de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, de 24 de enero de 2013, modificada por la Orden de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo de 4 de marzo de 2014 fueron establecidas las bases reguladoras de los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación y fomento de la cultura preventiva.

Dicha Orden responde a la necesidad de dar cumplimiento a una de las acciones de fomento e incentivación de la prevención en los distintos sectores productivos regionales

Al objeto de continuar la ejecución de la señalada acción, se procede a la convocatoria de los premios Antonio Ruiz Giménez, a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación y fomento de la cultura preventiva, para el año 2016.

A propuesta del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social y en uso de las atribuciones que me otorga el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

La presente orden tiene por objeto convocar los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación y fomento de la cultura preventiva, destinados a reconocer públicamente a aquellas personas físicas y jurídicas, que hayan destacado por la eficacia y operatividad de sus actuaciones, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y que hayan contribuido de manera adecuada a la implantación de sistemas preventivos eficaces, y a la promoción y consolidación de la cultura preventiva en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, durante el año 2016.

Artículo 2. Normativa aplicable.

A la presente convocatoria le es de aplicación la Orden de 24 de enero de 2013, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo (BORM n.º 28, de 04.02.2013), modificada por la Orden de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo, de 4 de marzo de 2014 (BORM n.º 61, de 14.03.2014).

Artículo 3. Premios

Los premios se otorgarán con carácter exclusivamente honorífico, no generarán derecho a ningún devengo ni efecto económico.

Artículo 4. Categorías de los Premios.

Los premios "Antonio Ruiz Giménez", a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales e innovación y fomento de la cultura preventiva, organizados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (en adelante ISSL), se convocan en dos categorías:

a) Premio a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales.

b) Premio a la innovación y fomento de la cultura preventiva.

Artículo 5. Modalidades de los Premios.

1. En los "Premios a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales", se establecen las siguientes modalidades:

a) Empresas.

b) Trabajadores y trabajadoras.

2. En los "Premios a la innovación y fomento de la cultura preventiva", se establecen las siguientes modalidades:

a) Investigadores o equipos de investigación, y profesionales de la prevención de riesgos laborales.

b) Entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, y medios de comunicación.

3. Se concederá un único premio por cada una de las modalidades. Podrán realizarse menciones especiales a otras candidaturas si así lo acuerda el Jurado y se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 13.5 de la presente orden.

Artículo 6. Beneficiarios.

1. Podrán optar al premio regulado en el apartado 1.a) del artículo anterior aquellas empresas privadas que hayan desarrollado actividades o proyectos que contribuyan, de forma significativa, a la mejora de sus condiciones de seguridad y salud en el ambiente de trabajo. Estas entidades deberán tener en la Región de Murcia su establecimiento o explotación principal o una sucursal.

2. Podrán optar al premio regulado en el apartado 1.b) del artículo anterior los trabajadores y trabajadoras de empresas privadas, que se distingan por sus buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, cualquiera que sea su nivel de responsabilidad, en los centros de trabajo donde prestan su labor (estos centros deberán estar ubicados en la Región de Murcia).

3. Podrán optar al premio regulado en el apartado 2.a) del artículo anterior los investigadores/as o equipos de investigación, así como los profesionales de la prevención de riesgos laborales, que realicen sus actividades en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y que hayan realizado trabajos o estudios innovadores y relevantes, por su contribución a la divulgación y promoción de la cultura de la prevención de riesgos laborales.

4. Podrán optar al premio regulado en el apartado 2.b) del artículo anterior las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, así como las personas, físicas o jurídicas, del sector de la comunicación, cuya labor haya contribuido de forma especial a la información, divulgación y promoción de la cultura de la prevención de riesgos laborales, en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 7. Solicitudes.

1. Las solicitudes deberán formalizarse según los modelos que figuran como anexos I y II de la presente orden, y se presentarán en el Registro General de

la Comunidad Autónoma, en las Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano de la Región de Murcia, o en cualquier otro organismo a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La presente orden y los modelos de solicitudes estarán disponibles en la página Web de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ISSL: www.carm.es/issl.

Artículo 8. Presentación de solicitudes.

El plazo para presentar solicitudes se iniciará el día siguiente al de la publicación de la presente orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y terminará el día 25 de septiembre del presente año.

La solicitud podrá presentarse a iniciativa propia, o por cualquier persona física o jurídica a favor de terceros.

Si la solicitud se presenta a favor de un tercero, la persona solicitante debe aportar constancia fidedigna de que la persona física o jurídica propuesta da su conformidad a la presentación de la solicitud, y si le corresponde, a la aceptación del premio.

Artículo 9. Documentación a presentar.

1. Se presentará una solicitud por cada una de las categorías a las que se presenten las personas interesadas, mediante la formalización de los anexos I o II, según cual sea la personalidad física o jurídica del concurrente a los premios.

2. Cada solicitud se acompañará de una memoria descriptiva de los méritos que se aleguen de quien se crea merecedor de estos premios. El solicitante podrá presentar cualquier otra documentación que considere oportuna para reforzar los méritos descritos en la memoria, así como acreditar los méritos alegados.

Artículo 10. Instrucción de los expedientes.

1. La competencia para la instrucción de los expedientes corresponde al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

2. Si la documentación recibida con la solicitud fuese defectuosa o faltase alguno de los documentos preceptivos, se requerirá al interesado/a para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane los defectos o faltas observados, con apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le tendrá por desistido de su solicitud, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Orden de 24 de enero de 2013, la evaluación y examen de las solicitudes se llevará a cabo por un Jurado, conforme a los criterios de valoración establecidos en la presente orden.

Artículo 11. Concurrencia.

La concesión de los premios regulados en la presente orden esta sometida al régimen de concurrencia competitiva, de forma que todas las solicitudes de cada categoría y modalidad son comparadas entre sí en un procedimiento selectivo único.

Artículo 12. Criterios de valoración de las solicitudes.

1. Las solicitudes se valoraran según la categoría y modalidad a la que pertenezcan.

2. En los "Premios a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales":

a) En la "Modalidad Empresas" se valorará especialmente:

1.º Que la acción emprendida haya aportado soluciones, medidas o iniciativas novedosas, con relación a la prevención de riesgos laborales.

2.º Que las empresas de más de cinco trabajadores tengan un reducido índice de siniestralidad, y que pertenezcan a sectores que se distingan por su alto índice de siniestralidad. Se valorará asimismo una evolución favorable del índice de siniestralidad, en los años 2013, 2014 y 2015.

3.º Que las empresas no hayan tenido un accidente mortal en los años 2013, 2014 y 2015, excluyendo los que tengan como origen patologías no traumáticas, y que en el mismo período no hayan sido sancionadas administrativamente, con carácter firme, por infracción grave o muy grave, en prevención de riesgos laborales.

4.º Que las actuaciones e iniciativas hayan mostrado su eficacia en la mejora de las condiciones de seguridad y salud, a través de un mayor descenso de los índices de siniestralidad, respecto al índice medio de incidencia de su sector de actividad, o en la mejora de las condiciones de trabajo.

5.º Que exista la posibilidad de que estas acciones se apliquen en la empresa de manera prolongada, y que las mismas puedan trasladarse a otras empresas, como solución a los problemas de siniestralidad.

6.º Que se integre adecuadamente la prevención en el sistema de gestión de la empresa (certificación OSHAS 18001, emitida por entidad acreditada ante la Entidad Nacional de Acreditación).

7.º Que las empresas en el desarrollo de sus medidas preventivas, hayan contemplado la inclusión de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como que hayan decidido implantar un Plan de Igualdad.

b) En la "Modalidad trabajadores y trabajadoras" se valorará especialmente:

1.º La aportación de medidas novedosas para la mejora de las condiciones de trabajo de la población laboral de la Región de Murcia.

2.º La repercusión de la actividad o acciones en la creación, divulgación o implantación, de una cultura de la prevención de riesgos laborales.

3.º Los méritos recabados durante su trayectoria profesional en el impulso de procedimientos y sistemas preventivos eficaces, y/o en la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades de la empresa.

3. En los "Premios a la innovación y fomento de la cultura preventiva":

a) En la "Modalidad Investigadores o equipos de investigación, y profesionales de la prevención de riesgos laborales" se valorará especialmente:

1.º La repercusión del trabajo o estudio en la creación, divulgación o implantación, de una cultura de la prevención de riesgos laborales.

2.º La revelación de la idea, su viabilidad y aplicabilidad en los más variados ámbitos.

3.º Los méritos recabados durante su trayectoria profesional en el impulso de procedimientos y sistemas preventivos eficaces, y/o en la consolidación y divulgación de la cultura de la prevención de riesgos laborales.

4.º La consideración, en el trabajo o estudio realizado, de medidas preventivas que incluyan medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como de otras medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

b) En la "Modalidad entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, y medios de comunicación" se valorará especialmente:

1.º La repercusión de la actuación realizada, o del artículo periodístico, programa y/o producto, en la divulgación, formación y sensibilización de la cultura preventiva.

2.º El carácter inédito, novedoso, y diferenciador, del artículo periodístico, programa y/o producto, en la divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

3.º La consideración, dentro de la actuación realizada o del artículo periodístico, programa o producto, de medidas preventivas que incluyan medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como de otras medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 13. Jurado.

1. Para la adjudicación de los premios "Antonio Ruiz Giménez", se constituirá un Jurado con la siguiente composición:

a) Cuatro representantes de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, competente en materia de seguridad y salud laboral, nombrados por el titular de la misma.

b) Dos representantes de la organización empresarial más representativa de la Región de Murcia, que corresponden a la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM)

c) Dos representantes de las organizaciones sindicales más representativas de la Región de Murcia, que corresponden uno a la Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia (UGT Región de Murcia), y otro a Comisiones Obreras de la Región de Murcia (CC.OO. Región de Murcia),

2. El Jurado contará con una Presidencia y una Secretaría, cuyos titulares serán designados por el titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, competente en materia de seguridad y salud laboral, entre los representantes de dicha Consejería.

3. La persona que sea titular de la Secretaría del Jurado levantará la correspondiente acta, indicando en la misma la puntuación de los expedientes, y notificará los resultados alcanzados al titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, competente en materia de seguridad y salud laboral.

4. El jurado de los premios ajustará su actuación al régimen jurídico de los órganos colegiados regulado en el capítulo II, título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Su encargo será de carácter honorífico, por lo que no percibirán remuneración alguna por su desempeño.

5 Para que un concurrente sea premiado deberá obtener; excluidas las abstenciones, la mayoría absoluta de los votos emitidos por los miembros del Jurado. De los votos obtenidos uno deberá proceder de un representante de la organización empresarial, y otro de un representante de las organizaciones sindicales. En caso de no cumplirse las condiciones anteriores, el premio quedará desierto.

El Jurado levantará la correspondiente acta indicando la puntuación de cada uno de los expedientes, y elevará al titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social su propuesta.

Artículo 14. Propuesta de resolución del procedimiento.

1. Una vez cumplimentada la instrucción de los expedientes, por el titular de la Dirección del General de Relaciones Laborales y Economía Social se elevará al titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, propuesta motivada de orden resolutoria de concesión o denegación de las solicitudes.

2. Las personas físicas o jurídicas, que en las distintas modalidades sean propuestas para que se les concedan los premios serán las que obtengan el mayor número de votos del Jurado, y se cumplan las condiciones exigidas en el artículo 13.5 de la presente orden.

Artículo 15. Resolución del procedimiento

La concesión o denegación de estos premios, en sus distintas modalidades, será acordada por orden resolutoria del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo. Dicha resolución será publicada en el tablón de anuncios y en la página web del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en el plazo máximo de seis meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

Disposición final única. Efectos y recursos.

La presente orden que producirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», pone fin a la vía administrativa, y podrá ser recurrida potestativamente mediante recurso de reposición ante el mismo órgano que la dictó, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Murcia, 12 de abril de 2016.—El Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.

Región de Murcia
Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo.
Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

PREMIOS ANTONIO RUIZ GIMÉNEZ

2016

ANEXO I
Solicitud de premios institucionales a los que opten entidades públicas o privadas, y medios de comunicación

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD QUE OPTA AL PREMIO:

Nombre/Razón Social de la Empresa:			
NIF/CIF:	CNAE:	Código cuenta cotización:	
Actividad que desarrolla:			
Domicilio social:		Municipio:	
Localidad:	C.P:	Tfno:	Provincia:
Correo electrónico:			

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE:

Nombre y Apellidos/Razón Social de la Empresa:			
Nombre y Apellidos del Representante: (1)			
Domicilio para notificaciones:		Municipio:	
Localidad:	C.P:	Tfno:	Provincia:
Correo electrónico:			

PREMIO POR EL QUE SE OPTA:

☐ Premio a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales.

☐ Premio a la innovación y fomento de la cultura preventiva.

Se presentará una solicitud por cada una de las categorías a las que opte la empresa.

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA:

☐ Memoria descriptiva de los méritos que se aleguen.

☐ En su caso, documentación acreditativa de los méritos alegados.

☐ Conformidad con la solicitud del representante de la entidad propuesta,

SOLICITO que a la entidad que se indica le sea concedido el Premio Institucional señalado.

Murcia, a de de Firma: Nombre y apellidos:	LA SOLICITUD SE PRESENTARÁ POR DUPLICADO

TITULAR DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, TURISMO Y EMPLEO.

(1) En el caso de que sea una persona jurídica la solicitante, deberá acompañar documentación que acredite la representación suficiente para efectuar la solicitud en nombre de la entidad.

Los datos personales aportados en esta solicitud serán incluidos en un fichero automatizado de datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral. La persona interesada podrá ejercitar, mediante escrito al responsable de este fichero, los derechos de acceso, rectificación o cancelación de datos, de acuerdo a lo previsto en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, ante el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, calle Lorca, nº 70, 30120 El Palmar (Murcia).

NPE: A-030516-3713

Región de Murcia
Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo.
Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

PREMIOS ANTONIO RUIZ GIMÉNEZ

2016

ANEXO II

Solicitud de premios institucionales a los que opten trabajadores, investigadores, y profesionales de la prevención de riesgos laborales y del sector de la comunicación

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA/LAS PERSONA/S QUE OPTAN A LOS PREMIOS

Nombre y Apellidos: (1)			NIF:
☐ TRABAJADOR/A	☐ INVESTIGADOR/A, PROF. PRL	☐ PROF. COMUNICACIÓN	
Domicilio:		Municipio:	
Localidad:	C.P:	Tfno:	Provincia:
Correo electrónico:			

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE:

Nombre y Apellidos/Razón Social de la Empresa:			
Nombre y Apellidos del Representante: (2)			
Domicilio para notificaciones:		Municipio:	
Localidad:	C.P:	Tfno:	Provincia:
Correo electrónico:			

PREMIO POR EL QUE SE OPTA:

☐ Premio a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales.

☐ Premio a la innovación y fomento de la cultura preventiva.

Se presentará una solicitud por cada una de las categorías a las que opte la empresa.

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA:

☐ Memoria descriptiva de los méritos que se aleguen.

☐ En su caso, documentación acreditativa de los méritos alegados.

☐ Conformidad con la solicitud de la persona propuesta,.

SOLICITO que a la/las persona/s que se indican le sea concedido el Premio Institucional señalado.

Murcia, a de de Firma: Nombre y apellidos:	LA SOLICITUD SE PRESENTARÁ POR DUPLICADO

TITULAR DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, TURISMO Y EMPLEO.

(1) En el caso de ser un equipo de investigación el que opta al premio, deberá figurar sólo el del representante del equipo, e identificar debidamente a los demás miembros en la memoria a acompañar.
(2) En el caso de que sea una persona jurídica la solicitante, deberá acompañar documentación que acredite la representación suficiente para efectuar la solicitud en nombre de la entidad.

Los datos personales aportados en esta solicitud serán incluidos en un fichero automatizado de datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral. La persona interesada podrá ejercitar, mediante escrito al responsable de este fichero, los derechos de acceso, rectificación o cancelación de datos, de acuerdo a lo previsto en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, ante el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, calle Lorca, nº 70, 30120 El Palmar (Murcia).

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3714 Resolución de 6 de abril 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 modificación del acuerdo mixto del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar.

Visto el expediente de modificación del acuerdo mixto de condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario, 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, artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio; número de expediente 30/14/0027/2016; denominado acuerdo mixto de condiciones de trabajo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento San Pedro del Pinatar; con código de convenio 30100042142015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/12/2015, 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 6 de abril de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Acuerdo de modificación del acuerdo de condiciones para funcionarios y laborales del Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar (publicado en BORM el 11 de junio de 2015)

Preámbulo

La presente modificación del Acuerdo de Condiciones del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre la Corporación y los delegados sindicales de los trabajadores, con representación en la Mesa General de Negociación este Ayuntamiento.

Para la firma del mismo y según el acta de aprobación de esta modificación al acuerdo, han rubricado el mismo por la Corporación municipal, su Alcaldesa Presidenta, D.ª Visitación Martínez Martínez, y los concejales del equipo de gobierno D.ª Ángela Gaona Cabrera y D. José Fernández Andreo y por la representación de los Sindicatos presentes en la negociación: D. Emilio Sáez

Pérez y D. David Fernández Herranz, por el Sindicado CSIF; D. Antonio Rubio Ortiz, por el Sindicato UGT; D. Sergio Martínez Cámara y D. Fernando Campayo Aniorte por el Sindicato CCOO. También firma el presente convenio el Secretario General accidental del Ayuntamiento, D. Salvador Álvarez Henarejos.

El Artículo 10, apartado 5 queda con la siguiente redacción:

10.5.- Para el personal de oficinas, se establece una flexibilidad de horario ordinario que permitirá la entrada desde las 7,00 a las 8,30 horas, la salida desde las 14,30 a las 16,00 horas, de forma tal que la permanencia en el puesto de trabajo es obligatorio desde las 8,30 a las 14,30 horas y flexible, con recuperación mensual durante el resto de la jornada establecida, pudiendo además utilizar para dicha recuperación, la tarde del lunes en horario de 16:00 a 19:00.

En el caso de coincidir el lunes con festivo, se podrá utilizar el martes o siguiente día hábil, para la recuperación.

El Artículo 34, apartado 2 queda con la siguiente redacción:

34.2.- Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral. Se designaran por los representantes del personal en numero de 3 por la Junta de Personal y 3 por el Comité de Empresa.

El Anexo II, Policía Local, queda con la siguiente redacción:

Anexo II. Policía Local.

Por medio de este anexo, se establecen las condiciones especiales para la plantilla de la Policía Local del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar.

Estructura, horario y condiciones de la Policía Local.

Jefatura.-

Dirigida por el Sargento Jefe, encargado de la dirección, organización y supervisión del Cuerpo de la Policía Local, dependiendo de la Alcaldesa o Concejal Delegada del mismo.

Plana Mayor.-

Se encarga de la función administrativa de la Policía Local de San Pedro del Pinatar.

Distribución de la Plana Mayor:

Compuesta por los administrativos o auxiliares administrativos adscritos al negociado de la Policía Local y por los miembros de la plantilla de la Policía Local que determine la Jefatura del Cuerpo con las funciones, horarios y tareas que le encargue la Jefatura del Cuerpo.

Se incluye dentro de la estructura de la Plana Mayor la unidad de Policía Tutor y los policías de custodia del Ayuntamiento así como aquellos otros puestos que determine la Jefatura.

Horario de la Plana Mayor:

El horario genérico será de mañanas de lunes a viernes y cumplirá con el horario establecido para el resto de los funcionarios de la Administración, según lo establecido en el Acuerdo General de condiciones. Se podrá acordar un horario entre Jefatura y los miembros de Plana Mayor cumpliendo la condición de realizar el computo anual conforme al resto de funcionarios.

Horario de los policías de Custodia del Ayuntamiento:

El horario de apertura del edificio será de lunes a viernes, de 07:00 a 20:00 y los sábados de 10:00 a 13:00. Se asignarán dos agentes que efectuaran turnos de mañana y tarde y sábados alternos.

Vacaciones, Jefatura, Plana Mayor y Custodia Ayuntamiento.- según lo establecido en el Acuerdo General de condiciones.

Grupos de Seguridad Ciudadana.-

Estructura y Distribución:

Se distribuyen en dos grupos, divididos cada uno a su vez en tres subgrupos de trabajo.

Cada grupo junto con sus tres Subgrupos, realizarán sus turnos de trabajo en bloques de 7 días, y a continuación 7 días libres, de forma que cuando esté un grupo de servicio el otro estará libre. Por tanto, se realizará un bloque de 7 días de trabajo y otros 7 días libres. Los bloques de trabajo podran iniciarse de lunes a viernes.

Se exceptúa del 22 de diciembre al 2 de enero donde se crea un cuadrante de Navidad.

En cada uno de los dos grupos de trabajo irán asignados cabos de servicio, que irán rotando sus turnos.

Cada Subgrupo estará compuesto por un mínimo de 6 agentes.

Jefes de Servicio:

Por parte de la Jefatura de la Policía Local entre los agentes voluntarios de los subgrupos de trabajo, se realizará una lista de orden de prioridad para establecer los jefes de servicio entre los agentes inscritos, siendo la Jefatura la que determine la figura de Jefe de Servicio en cada Subgrupo de trabajo, así como el orden de suplencia del mismo.

La compensación del siguiente turno de Jefe de Servicio, se realizará con una ponderación por hora trabajada de 1,40%, este índice corrector no se incrementará con la de nocturnidad o festividad. La compensación se procurará llevar a cabo cuando se hayan realizado cinco servicios y corresponderá librar dos días.

Horarios y turnos de agentes.-

El horario de trabajo estará dividido en turnos de mañana, tarde y noche, con los siguientes horarios.

HORARIOS		
TURNOS	**DESDE**	**HASTA**
MAÑANA	06'00 H	14'30 H
TARDE	14'30 H	22'00 H
NOCHE	22'00 H	06'00 H

Horarios y turno de los Cabos.-

En cada Grupo de trabajo irán asignados cabos, que realizarán los siguientes turnos y horario:

HORARIO Y TURNOS DE LOS CABOS			
TURNO	**TURNO**	**TURNO**	**TURNO**
MAÑANA	TARDE	NOCHE	CUBRETURNOS
HORARIO	HORARIO	HORARIO	TURNOS
06'00 A 14'30 H	14'30 A 22'00 H	22'00 A 06'00	M-T-N

Tendrán un bloque de 7 mañanas, 7 tardes, 7 noches y un bloque de 7 cubre turnos.

El bloque de 7 cubre turnos, estará a disposición de Jefatura de la Policía Local que le podrá asignar cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, con la única salvedad que no podrá asignarle el turno de mañana después de uno de noche, salvo acuerdo entre el cabo y Jefatura.

La compensación del siguiente turno por su libre disposición, se realizará con una ponderación por hora trabajada de 1'40%. "este índice corrector no se incrementará con la de la nocturnidad o festividad"

El Turno de Cubre turnos para los agentes, es voluntario y opcional de la Jefatura de la policía local establecerlo:

Todos los agentes que quieran tener el turno de cubre turnos en las mismas condiciones establecidas anteriormente para los cabos deberán comunicarlo a la Jefatura de la Policía Local por escrito antes del 15 de noviembre.

La asignación por parte de la Jefatura de la policía local a uno o varios agentes del turno de Cubre turnos, no afectará al computo del cuadrante de mínimos y contarán como efectivos de trabajo a la hora de la solicitud de asuntos propios o permisos por el resto de los componentes del subgrupo.

Los Asuntos propios y permisos prevalecerán siempre antes que un libre por Cubre turno, si este es dentro de su semana de turno de C.

El sistema de trabajo de 7 días trabajados y 7 días libres conlleva la realización anual de un número de horas que partiendo del computo anual de horas para todos los empleados públicos del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar y teniendo en cuenta el índice corrector contemplado en el artículo 12, apartado 3 de este acuerdo, así como la formación y practicas de tiro, queda completada la justificación del computo anual con los restos por inicio o finalización de jornada.

Las vacaciones serán establecidas por la Jefatura de la Policía Local entre los meses de Junio a Septiembre. Excepto en los turnos de noche del 15 de junio al 31 de agosto.

Por parte de esta Jefatura de la Policía Local se lleva un cuadrante de vacaciones de años anteriores para el reparto proporcional de las mismas.

Se podrán cambiar el turno de vacaciones entre los componentes de los distintos subgrupos, igualmente se podrá solicitar el cambio de las vacaciones a otras fechas.

Dichas solicitudes deberán realizarse por escrito a la Jefatura de la Policía Local, la cual tendrá la potestad de resolver las mismas.

Cuadrantes, Cambios de Grupo o de Servicio.-

Cuadrantes.

Los cuadrantes de servicio serán confeccionados de forma anual por la Jefatura de la Policía Local antes del día 1 de diciembre del año anterior al que entren en vigor presentando los mismos a la plantilla de la Policía Local.

En el cuadrante La Jefatura de la Policía Local determinará el personal adscrito a la Plana Mayor y la composición de los Grupos y Subgrupos de trabajo de los equipos de Seguridad Ciudadana, pudiendo ésta realizar el cambio de grupo por motivos de funcionalidad, organización, operatividad y por otras causas, como ausencia reiterada de varios componentes de un subgrupo que causen una disminución en la eficacia del Servicio policial.

Los componentes de la plantilla podrán presentar reclamaciones ante la Jefatura antes del día 15 de diciembre, teniendo un plazo para resolver las posibles reclamaciones y aprobar los mismos antes del día 20 de diciembre.

Los agentes podrán solicitar el cambio de grupo por escrito. Dicha solicitud será tenida en cuenta por la Jefatura que decidirá sobre la viabilidad de la misma bajo su potestad por motivos de organización, operatividad y funcionalidad.

Por la Jefatura de la Policía Local o persona designada por la misma, se llevará un cuadrante real de trabajo, donde se reflejaran todos los cambios existidos respecto al cuadrante original y motivos de los mismos.

Cambios de turno entre componentes de los grupos.

Los cambios de servicio de turno entre los componentes deberán ser solicitados por escrito ante la Jefatura de la Policía, esta podrá denegar los mismos por escrito de forma razonada y motivada.

Cambios de Servicio o de Turno efectuados por la Jefatura.

La Jefatura de la Policía Local en sus funciones de organización podrá efectuar cambios de turno voluntarios entre los Cabos o agentes de los grupos de Seguridad Ciudadana. Los mismos no afectarán al índice corrector anual establecido de nocturnidad o festividad.

Igualmente por los componentes de los grupos se podrá solicitar a la Jefatura de la Policía Local el cambio del turno de Servicio, siendo ésta la competente para autorizarlo.

Cuadrante de Servicios Mínimos

Se establece un cuadrante de Servicios mínimos.

CARÁCTER GENERAL		
Turnos		
MAÑANA	TARDE	NOCHE
2 PATRULLAS	2 PATRULLAS	2 PATRULLAS

CARÁCTER ESPECIAL		
TURNOS DEL 15 JUNIO AL 31 DE AGOSTO Y SEMANA SANTA		
MAÑANA	**TARDE**	**NOCHE**
2 PATRULLAS	2 PATRULLAS	3 PATRULLAS

El Cuadrante de mínimos es de obligado cumplimiento por las dos partes, salvo necesidades del servicio a determinar por Jefatura, comunicandolo con un mínimo de 12 días.

No se concederán asuntos propios u otros permisos análogos, si se incumple el cuadrante de mínimos.

Los cambios efectuados por la Jefatura o el turno de cubre turno no afectarán al cuadrante de mínimos para la concesión de permisos o asuntos propios, para el resto del subgrupo, contabilizándose como uno más en el cuadrante de mínimos de su subgrupo original, debiendo de ser la Jefatura de la Policía Local la que valore la concesión de los cambios.

Régimen de especial disponibilidad

El Red de la Policía Local de San Pedro del Pinatar, se regulará en base a los siguientes criterios:

EL RED está creado para cubrir aquellos servicios que determine la Jefatura a lo largo del año.

Se establece una bolsa de las siguientes horas extra: 40 horas extra.

La misma se ofertará a todos los componentes de la Platilla de la Policía que voluntariamente deseen ser adscritos al sistema RED. Los interesados deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia en los servicios administrativos de la Policía Local.

En el caso de que hubiera componentes de la plantilla que no se adscriban al RED, el importe de estos podrá incrementarse al resto de agentes.

El abono por la adscripción al servicio Red será de: los Agentes con una cuantía de 1.300€, cabos 1.500€ y sargento 1.800€, que serán abonados en cuatro pagos iguales en las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Condiciones de llamadas: existirá un cuadrante de llamadas para la realización de las horas de Red en las siguientes condiciones:

Se establecerán dos listas una por cada grupo y se avisará al grupo que se encuentre libre de Servicio, y según el cuadrante de horas RED al que menos horas realizadas lleve.

El cómputo mínimo de horas a realizar es el siguiente: El servicio de horas mínimas a realizar en turno de Red es de 4 horas.

Los adscritos a este Sistema se comprometen a la realización de forma obligatoria de los Servicios demandados por la Jefatura de la Policía Local, siempre y cuando los mismos sean notificados con 48 horas de antelación, siempre que las circunstancias lo permitan. Si el aviso es con menos de 48 horas, el servicio será voluntario.

El incumplimiento de las normas del servicio Red dictadas al efecto por la Jefatura del Cuerpo dará lugar a la baja inmediata del referido Servicio.

Horas extras:

Se compensarán según la fórmula establecida en el Acuerdo General.

Horas extras por tiempo libre.

Compensación en tiempo libre, existirá un cuadrante de cubre turnos para la realización de horas extras, por tiempo libre, debiendo de solicitar su inscripción todos los componentes de la plantilla interesados en la realización de las mismas.

Las horas extras por tiempo libre quedan establecidas para cubrir las bajas, permisos, asuntos propios, u otros análogos.

Se llevará un cuadrante de cubre turnos de llamadas para la realización de las mismas para que sean repartidas de forma proporcional.

Horas extras compensadas económicamente.

El resto de Servicios reclamados por la Corporación o la Jefatura de la Policía Local, por motivos de Eventos u otras circunstancias se compensarán como horas extras que serán abonadas en la nómina del mes siguiente de su realización. (Según la fórmula establecida en el Acuerdo General).

Se llevará un cuadrante de cubre turnos de llamadas para la realización de las mismas para que sean repartidas de forma proporcional.

Horas Nocturnas, Festivas y Nocturnas y Festivas

Se estará a lo establecido en el Acuerdo General de Condiciones de Trabajo y se aplicarán los indicies correctores en el establecidos de 1.20% por hora para dicho periodos de tiempo.

Bajas, Permisos, Asuntos Propios

Se estará en lo establecido en el Acuerdo General de Condiciones de Trabajo.

Juicios, Servicios Extras

Se considerá asistencia a juicios todas las llamadas a las sedes Judiciales por motivos laborales. A tal efecto se compensará siempre que el agente se encuentre en su tiempo libre, es decir, que no tenga asignado en el cuadrante original

servicio de mañana, ni que por cualquier cambio de servicio u otra circunstancia se encuentre en el turno de mañana, con 4 horas extras las asistencias en San Pedro, con 6 horas extras las asistencias a San Javier y con 8 horas extras las asistencias a Cartagena o Murcia.

Se abonarán como máximo dentro del siguiente trimestre a la realización del expediente de los mismos por parte de la Jefatura de la Policía Local.

Patrón de la Policía Local.

Se establece el día 17 de marzo (Día de San Patricio) como patrón del Cuerpo de la Policía Local de San Pedro del Pinatar. Se compensara con un día libre a los miembros fuera de servicio, que asistan a los actos que puedan establecerse por la Jefatura.

Prácticas de tiro y Formación.

Prácticas de Tiro.

La Jefatura de la Policía Local dotara de la munición y de los medios adecuados para la realización de 4 ejercicios de tiro anuales, uno por trimestre.

Por este motivo se descuenta 20 horas del cómputo anual.

Formación.-

La Jefatura de la Policía Local establecerá los medios y recursos adecuados para la realización de cursos de formación de carácter interno obligatorio, con un cómputo de 40 horas que se contabilizarán como horas efectivas de trabajo. Los cursos serán convocados por la Jefatura.

Los cursos de formación de la Escuela de Policía Locales de la Región de Murcia, normalmente serán de carácter voluntario, no contando cómo horas efectivas de trabajo, la Jefatura de la Policía Local, facilitará los cambios de turno o servicio para la realización de los mismos.

Si con Carácter Excepcional, algún curso de la escuela de policías locales fuese obligatorio, como los cursos de promoción de Agente, Cabos, Sargento o Inspectores u análogos, las horas de la realización de los mismos contarán como horas efectivas de trabajo, siendo descontadas del cómputo anual.

Aquellos miembros del cuerpo que no puedan cumplir las 20h de practicas de tiro o las 40h de formación tendrán que devolverlas en servicios de trabajo que marcará la Jefatura hasta cumplir el computo total de horas.

El Anexo III, Empleados Públicos del Servicio de Emergencias y Protección Civil, se modifican los siguientes apartados:

Seis. Servicios Extraordinarios. RED. Cubreturnos.

El párrafo 2 del apartado Régimen de Especial Disponibilidad, queda redactado de la siguiente forma:

"El abono por la adscripción a la misma se realizara en 4 pagos en las nominas de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre."

El párrafo único del apartado Cubreturnos, queda redactado de la siguiente forma:

"A cada uno de los trabajadores que voluntariamente presten este servicio, se les compensara con una productividad de 750 euros anuales, pagaderos en 4 plazos en las nominas de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre"

El Anexo V, Retenes, Régimen de Especial disponibilidad, queda con la siguiente redacción:

Anexo V. Retenes, Régimen especial disponibilidad

Al objeto de dar cobertura a las diferentes necesidades de las concejalías, por servicios fuera de los horarios establecidos para cada uno de ellos, se establecen los siguientes bloques de horas a disposición de los empleados que voluntariamente quieran inscribirse para realizarlos.

RED Servicios comunitarios y Parques y Jardines

Este servicio esta creado para cubrir las necesidades que surjan a lo largo del año (fiestas, servicios de verano, eventos deportivos, culturales, avisos etc.) quedando excluido los servicios del cementerio.

Habrá un Capataz o encargado que gestionara la prestación de los servicios por el resto de trabajadores (oficiales, peones).

Se ofrece una bolsa anual de hasta 1.440 horas, con un valor de hasta 25.200 Euros, que será ofertada a los trabajadores de servicios comunitarios y parques y jardines. Los trabajadores que quieran inscribirse tendrán que solicitarlo mediante escrito antes de finalizar el año anterior.

El abono por la adscripción a la misma se realizara en 4 pagos en las nominas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Condiciones de llamadas. Existirá un cuadrante de llamadas para la realización de las mismas en las siguientes condiciones:

El computo mínimo de horas a realizar por llamada será de 3 horas, con un máximo de 2 servicios. El resto serán mínimo 4 horas.

Se llevara un registro de los servicios realizados que estará a disposición de las secciones sindicales, previa solicitud.

Los adscritos a este sistema se comprometen a la realización de forma obligatoria de los servicios demandados por su concejalía, siempre y cuando los mismos sean notificados con antelación de 48 horas.

Durante los periodos de vacaciones, bajas, permisos o asuntos propios, etc. se estará exento de la disponibilidad para este RED. En el caso de no cumplir con el total de horas del RED, las horas no trabajadas se acumularan para el año siguiente.

El incumplimiento de los mismos podrá ser causa de baja en el sistema RED

Cualquier duda, incidencia o reclamación del funcionamiento del sistema, deberá ser resuelto en la mesa negociadora. Igualmente, también podrá negociarse variar anualmente las condiciones de la misma.

Retenes Servicios Comunitarios y parques y jardines, Responsables.

Se podrá efectuar un reten semanal de responsables para servicios comunitarios y parques y jardines, los trabajadores que realicen retenes de responsables, percibirán una compensación de 300 euros semanales en concepto de disponibilidad presencial y las horas de servicios que puedan realizarse.

Retenes Servicios Comunitarios y parques y jardines. Operario de Guardia.

Se podrá efectuar un reten semanal para el servicio de operario de guardia, de 150 euros semanal por reten y las horas por los servicios que puedan realizar se computaran con el RED. Para inscribirse en este reten, se deberán de cumplir una determinadas condiciones a disposición del encargado de los capataces.

Retenes Servicios Comunitarios, Electricistas.

Se podrá efectuar un reten semanal para el servicio de electricista, de 225 euros semanal por la disponibilidad presencial y las horas de los servicios que puedan realizarse.

Retenes Informática.

Se podrá efectuar un reten semanal para el servicio de informática, de 225 euros semanal por la disponibilidad presencial y las horas de los servicios que puedan realizarse..

RED Deportes.

Este servicio esta creado para cubrir las necesidades que surjan a lo largo del año (eventos deportivos principalmente.)

Se ofrece una bolsa anual de hasta 600 horas, por un valor de hasta 10.000 Euros que será ofertada a los trabajadores de deportes. Los trabajadores que quieran inscribirse tendrán que solicitarlo mediante escrito antes de finalizar el año anterior.

Se establecerán bloques de acuerdo al numero de trabajadores inscritos.

El abono por la adscripción a la misma se realizara en 4 pagos en las nominas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Condiciones de llamadas. Existirá un cuadrante de llamadas para la realización de las mismas en las siguientes condiciones:

El computo mínimo de horas a realizar por llamada será de 3 horas, con un máximo de 2 servicios. El resto serán mínimo 4 horas. Se procurara que todos los trabajadores realicen sus horas en la misma proporción de horas normales, horas festivas o nocturnas y horas nocturnas y festivas.

Se llevará un registro de los servicios realizados que estará a disposición de las secciones sindicales, previa solicitud.

Los adscritos a este sistema se comprometen a la realización de forma obligatoria de los servicios demandados por su concejalía, siempre y cuando los mismos sean notificados con antelación de 48 horas.

Durante los periodos de vacaciones, bajas, permisos o asuntos propios, etc. se estará exento de la disponibilidad para este RED.

El incumplimiento de los mismos podrá ser causa de baja en el sistema RED

Cualquier duda, incidencia o reclamación del funcionamiento del sistema, deberá ser resuelto en la mesa de seguimiento. Igualmente, también podrá negociarse variar anualmente las condiciones de la misma.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3715 Resolución de 20 de abril 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 2016 del sector hostelería.

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 año 2016; número de expediente 30/01/0032/2016; denominado sector hosteleria; código de convenio n.º 30000805011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 02/02/2016, 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 20 de abril de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión								
AÑO 2016								
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	Casinos 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Jefe de Recepción	1º Jefe de Recepción	1030,98	935,24	861,75		1030,98	1008,62	
2º Jefe de Recepción	2º Jefe de Recepción	995,29	861,75	837,25		995,29	984,18	
Jefe Administración	Contable General	1030,98	935,24	861,75	886,25	1030,98	1008,62	
	Jefe de Primera							
	Jefe de Segunda							
Jefe Comercial		1030,98	935,24	861,75		1030,98	1008,62	
Primer Conserje	1º Conserje	996,14	861,75	837,25				
	2º Conserje	935,24						
GRUPO PROFESIONAL I I								
Recepcionista	Recepcionista	935,24	825,27	821,28		970,85	946,32	
Conserje	Conserje	869,72	823,78	815,94		970,85	946,32	
	Conserje (Sección 8)							
Administrativo	Tenedor de cuentas	968,58	841,78	837,25	829,28	970,85	946,32	
	Interventor							
	Contable							
	Oficial de 1ª							
	Oficial de 2ª							
	Facturista							
	Cajero (Sección 5)							
	Cajero General							
Relaciones Públicas		935,24	825,27	821,28		970,85	946,32	
Comercial		869,72	823,78	815,94		970,85	946,32	
GRUPO PROFESIONAL I I I								
Ayudante de Recepción Conserjería	Ayudante de Recepción	837,25	817,25		948,59	921,86		
	Ayudante de Conserjería							
	Ayudante de Conserje							
	Interprete							
Ayudante Administrativo	Oficial de Contabilidad	935,24	825,27	821,28	823,96	935,24	919,60	
	Auxiliar Oficina y Contabilidad							
	Auxiliar de Caja							
	Auxiliar Contable							
Telefonista	Telefonista de 1ª	935,24	825,27	821,28	823,96	935,24	919,60	
	Telefonista de 2ª							
	Telefonista							
GRUPO PROFESIONAL I V								
Auxiliar de Recepción	Portero	837,25	823,96	818,58	818,58	948,59	921,86	
y Conserjería	Portero de Coches							
	Portero Recibidor							
	Portero Accesos							
	Portero de Servicios							
	Vigilante de noche							
	Ordenanza de Salón							
	Ascensorista							
	Botones							
	Cobrador							
	Taquillero							
	Aprendiz de Recep y Contab							
	Mozo de Equipajes							
	Auxiliar de Oficina							
	Aspirante/Auxiliar							

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato								
		1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1030,98	935,24	886,25	886,25	1030,98	1008,62	
2º Jefe de Cocina	2º Jefe de Cocina	995,29	861,75	837,25		995,29	861,75	
Jefe de Catering			837,25					
GRUPO PROFESIONAL I I								
Jefe de Partida	Jefe de Partida	968,58	841,78	823,96		970,85	861,75	
Cocinero	Cocinero	919,60	825,27	821,28	829,28	829,28	829,28	
Repostero	Jefe Repostero	968,58	841,78	823,96	829,28	829,28	829,28	
	Secciones 1ª, 2ª, 3ª							
	Oficial Repostero							
	Repostero (Sección 4ª)							
Encargado de Economato	Encargado de Economato	968,58	841,78	823,96	829,28	829,28	829,28	
	Encargado de Bodega							
	Bodeguero	861,75						
	Encargado de Almacen							
GRUPO PROFESIONAL I I I								
Ayudante de Economato	Ayudante Economato y Bodega	818,58	817,25	815,94	815,94	815,94	815,94	
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocinero	818,58	817,25	815,94	815,94	815,94	815,94	
	Ayudante de Repostero							
GRUPO PROFESIONAL I V								
Auxiliar de Cocina	Marmiton	818,58	817,25	815,94	815,94	815,94	815,94	
	Pinche / fregador							
	Encargado de Fregador							
	Personal de Platería							
	Aprendiz de Cocina							
	Marmitón Pinche -18 años							
Encargado de Fregador	Encargado de Fregador							

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering								
		1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Sala	1030,98	935,24	861,75	935,24	970,85	970,85	
	1ª Jefe de Comedor							
	Maestresala							
	1ª Encargado de Mostrador							
	1ª Encargado							
	1ª Jefe de Sala							
	Barman							
Jefe Operacines de Catering	Jefe de Operaciones		837,25					
2º Jefe Restaurante o Sala	2º Jefe de Comedor	995,29	861,75	848,40	886,25	848,40	848,40	
	2ª Encargado de Mostrador							
	2º Encargado							
	2º Jefe de Sala							
	Mayordomo de Piso							
GRUPO PROFESIONAL II								
Jefe de Sector	3ª Jefe de Sector	968,58	841,78	827,95				
Jefe Sala de Catering	Jefe de Sala			827,95				
Camarero	Camarero	935,24	827,95	827,95	827,95	827,95	827,95	
	Dependiente de 1ª							
	Dependiente							
	Cafetero							
	Cajero de Comedor							
	Camarero de Piso							
	Planchista							
Barman	Barman				886,25	886,25	886,25	
	2ª Barman							
Sumiller	Jefe de Sumiller	968,58	841,78	827,95				
Supervisor de Catering	Supervisor			827,95				
	Ayudante de Supervisor							
Jefe de Equipo Catering	Jefe de Equipo			827,95				
Supervisor Colectividades				827,95				
GRUPO PROFESIONAL III								
Ayudante de Camarero	Ayudante Camarero	837,25	823,96	823,96	820,81	820,81	820,81	
	Ayudante							
	Ayudante Planchista							
	Ayudante Barman							
	Ayudante Cafetero							
	Dependiente 2ª							
	Ayudante de Dependiente							
	Ayudante Pisos							
	Aprendiz							
	Aprendiz de Camarero							
Preparador Montador	Preparadores			823,96				
de Catering								
Conductor Equipo Catering				823,96				
Ayudante Equipo Catering	Ayudante de Equipo			823,96				
GRUPO PROFESIONAL IV								
Auxiliar Colectividades				814,56				
Auxiliar de Preparación ó	Ayudante de Preparación			814,56				
Montaje de Catering								

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza								
		1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Encargado General	Encargado General	995,29	861,75	837,25	0,00	995,29	861,75	
	Gobernanta de 1ª							
Encargado de Sección	Gobernanta de 2ª	935,24	825,27	825,27	825,27	935,24	825,27	
	Encargada de Lencería							
	Encargada de Lavadero							
	Encargado							
GRUPO PROFESIONAL II								
Camarera de Pisos	Lencera	837,25	823,96	823,96	823,96			
	Camarera de Pisos							
	Planchadora							
	Costurera							
	Lavandera							
	Zurcidora							
GRUPO PROFESIONAL III								
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	814,56	814,56	814,56	814,56	814,56	814,56	
	Limpiadora							
	Mozo de Habitación							
	Mozo de Lavandería							

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares								
		1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	Casinos 3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Jefe de Servicios de Catering				861,75				
GRUPO PROFESIONAL II								
Encargado Mantenimiento y Servicios	Encargado de Trabajos	995,29	861,75	837,25				
Encargado de Sección	Encargado de Sala	919,60	841,78	827,95				817,25
	Oficial 1ª							
GRUPO PROFESIONAL III								
Especialista de Mantenimiento y Servicios	Mecánico / Calefactor	837,25	823,96	818,58	818,58	818,58	935,24	
	Ebanista							
	Carpintero							
	Electricista							
	Albañil							
	Pintor							
	Conductor							
	Fontanero							
	Jardinero							
Animador Turistíco	Animador Turistíco	832,40						
GRUPO PROFESIONAL IV								
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Ayudante de Mecánico/Calefactor	814,56	814,56	814,56				814,56
	Ayudante							
	Mozo de Billar / Salón							
	Guarda de Exterior							
GRUPO								

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios								
		1	2	3	4	5		6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	Salones Recreat. Billares
GRUPO PROFESIONAL I								
Responsable de Servicio				0,00				
GRUPO PROFESIONAL I I								
Tecnico de Servicio y Otros titulados en Ciencias de la Salud	Fisioterapeuta	0,00	0,00	0,00				
	Dietista	0,00	0,00	0,00				
	Otros Titulados en C. S	0,00	0,00	0,00				
GRUPO PROFESIONAL I I I								
Especialista de Servicio	Socorrista	0,00	0,00	0,00				
	Esp. Primeros Auxilios							
	Animador Turistico o de							
	Tiempo Libre							
	Monitor Deportivo							
	Pinchadiscos-Discjockey							
	Masajista							
	Quiromasajista							
	Esteticista							
	Especialista Termal o							
	de Balneario							
	Hidroterapeuta							
	Esp Atención al Cliente							
GRUPO PROFESIONAL I V								
Auxiliar de Servicio	Auxiliar de Servicio	0,00	0,00	0,00				
	Aux de Atención al Cliente							
	Aux de Piscina o Balneario							

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3716 Resolución de 20 de abril 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 del II Plan de Igualdad; denominación, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA).

Visto el texto del II Plan de igualdad de la empresa Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., en consonancia con lo establecido en el artículo 53 del Convenio colectivo (BORM de 8 de noviembre de 2013), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité General de empresa, en representación de los trabajadores, 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 del citado II Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con código del Acuerdo número 30100022112016.

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 20 de abril de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A.

II Plan de Igualdad

Murcia, 11 de diciembre de 2015

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRES

IV. ACCIONES

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

VII. VIGENCIA

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

I. Introducción

EMUASA ha manifestado públicamente, su compromiso por garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, fomentando el desarrollo de políticas de gestión de RRHH dirigidas a la inclusión de la Diversidad en la organización, formando parte de la misma la igualdad como principio regulador de las relaciones laborales en la empresa. Asimismo el presente compromiso ha cobrado vida, a través de importantes acuerdos y medidas aprobadas por la Representación de las Personas Trabajadoras, junto con la Dirección de la Empresa, en ámbitos tan importantes como la formación, la prevención del acoso en sus diferentes modalidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contratación y promoción.

En diciembre de 2010 EMUASA aprobaba su I Plan de Igualdad en respuesta a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Es importante desatacar que en Diciembre de 2010, EMUASA aprueba su primer Plan de Igualdad de forma voluntaria, atendiendo al firme compromiso de la Dirección de la empresa, para la promoción de la igualdad en el trabajo.

En la actualidad, EMUASA continua teniendo una plantilla inferior a 250 personas trabajadoras, pero como ya hiciera en 2.010 de manera voluntaria, se ha procedido a la revisión del I Plan de Igualdad, con el objetivo de renovarlo, en atención a los datos reflejados en el informe de diagnóstico.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en EMUASA, es una prioridad, tal y como aparece reflejado en el Informe DS 2014 del Grupo, en el Principio 2 apartado Diversidad, en el que se indica: "El Grupo apuesta por la diversidad como elemento enriquecedor del capital humano. Por ello, en 2010 incorporó la diversidad en las políticas internas de gestión de recursos humanos, con el objetivo de promover y fomentar la igualdad y el respeto a las diferencias, género, raza, diversidad funcional...

La diversidad en EMUASA se desarrolla bajo cinco ejes clave:

· Igualdad entre mujeres y hombres.

· Acceso al empleo e integración de jóvenes y colectivos desfavorecidos.

· Integración de las personas con diversidad funcional.

· Contratación y carrera profesional para las personas mayores de 50 años.

· Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida en el trabajo."

El presente II Plan de igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, la cual está integrada por los Representantes Legales de las Trabajadoras y Trabajadores y la Dirección de la Empresa, de forma paritaria en número y siempre que sea posible se promocionará la representación equitativa de los géneros.

Previo a la elaboración de este II Plan de Igualdad, se ha analizado la empresa desde una perspectiva de género y desde diferentes ángulos y este hecho ha permitido definir una serie de medidas positivas o correctoras, en aquellos ámbitos que han presentado resultados que requieren seguir avanzando en su desarrollo o afianzamiento en la organización y teniendo en cuenta lo ya definido en el I Plan de Igualdad.

Las medidas que componen este II Plan de Igualdad de EMUASA, se han centrado en el desarrollo de aquellas áreas que requieren una continuidad, tales como, la incorporación de personal, promociones / ascensos, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este II Plan nace con vocación de ser una herramienta trabajo para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en EMUASA, en el que se definen las bases para que la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad, velen por la ejecución y cumplimiento de las medidas que componen el mismo.

El presente II Plan de Igualdad, continuará desarrollando aquellas acciones / medidas aprobadas y definidas en el I Plan de Igualdad, que requieran continuidad por no haber alcanzado los objetivos definidos en las mismas.

II. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo de este II Plan de Igualdad, continúa siendo velar por la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en EMUASA y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan los siguientes objetivos prioritarios:

· Fomentar el incremento de la participación de la mujer en la empresa.

· Aumentar la permanencia en el empleo de las mujeres.

· Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar su promoción profesional.

· Mayor representación de la mujer y del hombre en aquellas categorías/ niveles en los que tenga una menor representación.

· Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en selección, contratación, promoción que pueda existir en la Empresa. Haciendo hincapié, en las derivadas de la maternidad y cargas familiares del trabajador/a.

· Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en EMUASA, a través de medidas que permitan compatibilizar los diferentes ámbitos.

· Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.

· Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos.

· Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la Organización: Dirección de la Empresa, Mandos Intermedios y trabajadoras y trabajadores.

· Sensibilización en materia de igualdad.

· Prevención del edadismo.

III. Diagnóstico previo de la situación de la empresa

Las acciones incluidas en el presente II Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la Agente de Igualdad, Dña. Mª Dolores Hernández Alcántara e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos de EMUASA, y Rebeca Marín Responsable de Diversidad en Agbar, con formación específica en igualdad.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de los miembros de la Comisión de Igualdad propuestos por la

Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente II Plan de Igualdad.

IV. Acciones

Para alcanzar los objetivos del presente II Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión de Igualdad de EMUASA, referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la Empresa, que se ha realizado previamente:

Ámbito 1: Plantilla. Representatividad de Género

Ámbito 2: Cultura y Política de Igualdad

Ámbito 3: Procesos de gestión de Recursos Humanos (Selección, Promoción y Desarrollo, Formación)

Ámbito 4: Comunicación, Imagen y lenguaje

Ámbito 5: Retribución

Ámbito 6: Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Ámbito 7: Prevención del Acoso

Ámbito 8: Prevención de Riesgos Laborales asociados al embarazo y la Lactancia

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- Acciones correctoras: Medidas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.

- Acciones positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada en el I Plan de Igualdad, las acciones / medidas a desarrollar y ejecutar, se plasmarán en fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes apartados:

- Descripción de la acción

- Tipo de Medida: Positiva / Correctora

- Indicador: metodología a aplicar para saber el estado de consecución de la medida/ acción.

- Objetivos: que se pretende alcanzar con la medida /acción.

- Personas destinatarias: Indica el colectivo al que va dirigido las políticas de igualdad definidas en cada una de las medidas/acciones.

- Responsables: Persona o Departamento a implantar la medida/ acción

- Procedimiento de Implantación: Indica las bases de qué se hará para dar cumplimiento a la medida/acción.

- Recursos Necesarios: Define si son internos / externos y la dificultad para el éxito de la medida/ acción.

- Fecha Inicio: Es la previsión de inicio de ejecución de la medida/ acción

- Fecha fin: Previsión de finalización de la ejecución de la medida / acción

V. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

La comisión de igualdad de EMUASA será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas/ acciones incluidas en el presente II Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados a los seis meses a contar desde la fecha de la firma del presente II Plan de Igualdad.

Asimismo con carácter ordinario, se realizarán como mínimo dos reuniones anuales de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas.

VI. Ámbito de Aplicación

El presente II Plan de Igualdad será de aplicación a EMUASA, en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de EMUASA.

VII. Vigencia

Este II Plan de Igualdad de EMUASA, tendrá una vigencia de cuatro años.

Asimismo la Comisión de Igualdad estima que las medidas que los comprenden deberán ser revisadas y evaluadas como mínimo anualmente.

Y para que así conste, y en señal de conformidad la Comisión de Igualdad, firma por triplicado el presente documento, que se comprometen a cumplir leal y fielmente, por triplicado ejemplar en el lugar y fecha abajo indicados.

Murcia a 11 de diciembre de 2015.

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ANEXO 1.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

NPE: A-030516-3716

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 1.

PLANTILLA - REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	**1.1. Procesos incorporación de personal. Distribución de la Plantilla**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	% mujeres y hombres que han presentado candidatura. % mujeres y hombres incorporadas/os.
OBJETIVO:	Equilibrio en materia de género por categoría.
PERSONAS DESTINATARIAS:	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas.
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría que se oferta la vacante.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	**1.2. Incorporación de Jóvenes.**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Estudio de las candidaturas desde la perspectiva de género y edad.
OBJETIVO:	Equilibrio en las bandas de edad de la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS:	RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas.
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Desarrollo de acciones de selección / contratación correctoras, generadoras de nuevas políticas que faciliten la incorporación de jóvenes en la plantilla de la empresa.

Entre los medios a definir, está el fomento de acuerdos de colaboración con centros educativos (universidades y formación profesional).

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 1. Plantilla - Representatividad de género.

ACCIÓN NÚMERO:	**1.3. Promoción de la mujer en cargos de responsabilidad en la empresa.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR:	% mujeres y hombres directivos/as. % mujeres y hombres en jefaturas intermedias.
OBJETIVO:	Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Aplicación de medidas de acción positiva en favor de las mujeres, para promover su presencia a cargos de responsabilidad en la organización. Como principio, ante una igualdad de perfil profesional de las candidaturas, se aplicará la discriminación positiva, a favor de la mujer para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 2.

CULTURA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	**2.1. Información y Promoción de las Políticas de Igualdad.**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Acciones de sensibilización realizadas durante el año.
OBJETIVO:	Sensibilización de la plantilla en materia de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Definición de acciones de sensibilización a realizar, en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla.

Incorporación en el Plan de Formación de la empresa, medidas de sensibilización de la plantilla, a través de aquellos medios que se consideren más adecuados por el perfil de la plantilla, tales como conferencias, talleres…

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos - Externos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Diciembre 2018

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	**2.2. Plan de Acogida**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	Altas nuevas y registro documentación entregada
OBJETIVO:	Informar a las nuevas incorporaciones
PERSONAS DESTINATARIAS:	Nueva plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaboración del registro que especifica la documentación básica y charlas iniciales en las nuevas incorporaciones.

Supervisión de los contenidos relativos a igualdad que estén incluidos en el Plan de Acogida.

Es importante revisión del lenguaje, a fin de garantizar el uso del lenguaje neutro.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	En continuo

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

ACCIÓN NÚMERO:	**2.3. Revisión web e Intranet.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Informe de seguimiento.
OBJETIVO:	Que la web e intranet contengan referencias a la igualdad de género.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla, clientes y proveedores de EMUASA
RESPONSABLES:	Marketing / Comunicación /Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Seguimiento anual de la web e intranet de la empresa, con el objetivo de fomentar la incorporación y actualización de referencias a la igualdad entre mujeres y hombres.

Ampliación de los contenidos existentes.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	En continuo

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 3.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(Selección, promoción y desarrollo, formación)

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.1. Gestión de los procesos de selección.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% mujeres y hombres seleccionadas/os.
OBJETIVO:	Fomentar el equilibrio de género en las selecciones por grupo profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Análisis de la actual política de selección desde una perspectiva de género.

Con el objetivo de fomentar el ser una empresa inclusiva, que apuesta por la discriminación positiva ante igualdad curricular, del género menor representado y de personas con discapacidad y riesgo de exclusión, en los supuestos que formen parte del proceso de selección.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	En continuo

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.2. En los procesos de incorporación de personal, aplicar la petición expresa de mujeres en los puestos de trabajo con menor representación**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% de mujeres contratadas desagregado por Departamentos de la empresa.
OBJETIVO:	Promover la presencia equilibrada de géneros en los diferentes Departamentos.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN:

Identificar los departamentos que tienen una menor representación de mujeres y potenciar y promover su inclusión, aplicando criterios de discriminación positiva favor de la mujer para su contratación cuando haya una igualdad en el perfil curricular ante los candidatos masculinos.

RECURSOS NECESARIOS:	RRHH Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Hasta obtener una representación equilibrada de géneros en aquéllos departamentos, que carezcan de presencia de mujeres.

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.2. Análisis de los procesos de promoción / ascensos a los puestos de responsabilidad.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% mujeres y hombres que han participado en acciones de formación (técnica y competenciales). % mujeres y hombres promocionadas/os (análisis desde de la perspectiva de género en función de la categoría).
OBJETIVO:	Equilibrio de género en las promociones y desarrollo profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN:

Análisis anual de las acciones de formación técnicas, competenciales o de desarrollo profesional por género. Especial atención en el MWM y Postgrados Internos.

Aplicar acciones positivas en la promoción de personal, de modo que ante una igualdad en el perfil competencial, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría profesional a promocionar.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.3. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en materia de igualdad de género.**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	% de mujeres y hombres que han recibido formación en materia de Igualdad. Número de cursos y asistentes.
OBJETIVO:	Sensibilización en igualdad de género.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Incorporación en el Plan de Formación de EMUASA, acciones formativas en materia de igualdad. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada, iniciándola con los siguientes colectivos: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Diciembre 2019

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.4. Incorporar en el Plan de Formación, acciones formativas en Protocolo de Acoso.**
TIPO:	Correctora
INDICADOR	% de mujeres y hombres que han recibido formación en protocolo de acoso. Número de cursos y asistentes.
OBJETIVO:	Prevención del Acoso en la organización.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Incorporación en el Plan de Formación de EMUASA, acciones formativas en materia de Protocolo de Acoso. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: Comisión de Igualdad, Directores, Mandos Intermedios y resto de plantilla.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Diciembre 2019

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.5. Convenios de Colaboración con centros de Formación Profesional.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Número de mujeres incorporadas en categorías auxiliares administrativas, operarias y operadoras. Número de convenios firmados.
OBJETIVO:	Incorporar la igualdad de género en las políticas de la Empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Establecer convenios de colaboración con centros de formación profesional, para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con perfil el académico necesario para ocupar puestos de operarias / auxiliares administrativas. Con el objetivo de incorporarlas en plantilla en el momento que se produzca una vacante.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Externos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Cada año escolar
FECHA FIN:	Revisión anual. Finalizará cuando la presencia de mujeres se equilibre, en las categorías definidas.

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

ACCIÓN NÚMERO:	**3.6. Sensibilización en Diversidad Funcional**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Realización de cursos, conferencias, talleres… de sensibilización en diversidad funcional.
OBJETIVO:	La integración de las/os trabajadoras/es con diversidad funcional.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de Formación y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Inclusión en el Plan de Formación de la Empresa, formaciones, charlas, conferencias, talleres… dirigidas a sensibilizar a la plantilla en la integración de las personas trabajadoras con diversidad funcional.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos - Externos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	Diciembre 2019

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 4.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

NPE: A-030516-3716

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.

ACCIÓN NÚMERO:	**4.1. Revisión Sistemática de la Imagen interna y Externa de la Empresa.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Presencia de la igualdad de género en las comunicaciones de la empresa.
OBJETIVO:	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla, proveedores y clientes de EMUASA
RESPONSABLES:	Comunicaciones

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Revisión sistemática de la imagen que proyecta EMUASA, a través del análisis de los medios de comunicación internos que emplee, eventos en los que participe...

Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.

ACCIÓN NÚMERO:	**4.2. Plan de Comunicación en Igualdad.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR:	Comunicaciones.
OBJETIVO:	Que la plantilla esté informada de todas las acciones que se implanten en materia de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de Marketing y Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar documento que defina las bases del Plan de Comunicación en materia de igualdad y establezca la periodicidad de las comunicaciones que se realizaran durante el año, con el objetivo de fomentar la Información y Sensibilización en Igualdad entre mujeres y hombres.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	Noviembre 2016

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 5.

RETRIBUCIÓN

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 5. Retribución.

ACCIÓN NÚMERO:	**5.1. Aplicación Neutra de la Política Retributiva.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Retribución media anual de mujeres y hombres por categoría de convenio.
OBJETIVO:	Seguimiento de la igualdad retributiva por categoría profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Análisis anual y detallado desagregado por género, sobre las retribuciones anuales percibidas, desagregadas por género y categoría de convenio. La estructura del presente documento de análisis será la misma que la utilizada en el Informe de Diagnóstico, a fin de poder tener una trazabilidad del mismo.
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Revisión Anual.

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 6.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN NÚMERO:	**6.1. Difusión de las Medidas de Conciliación.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% de permisos conciliadores desagregados por género y tipología.
OBJETIVO:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, a fin de fomentar su conocimiento y que sean solicitadas de forma equitativa por mujeres y hombres, garantizando que el uso las mismas no afecte al desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Definición de los medios de comunicación.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Febrero 2016
FECHA FIN:	Marzo 2017

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN NÚMERO:	**6.2. Nuevas Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Medidas de conciliación existentes.
OBJETIVO:	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas sean disfrutadas tanto por mujeres como por hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Promover, analizar y desarrollar nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicables a la plantilla de la empresa
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Alta
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Junio 2017

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN NÚMERO:	**6.3. Difusión de las medidas de Conciliación aplicables a las víctimas de violencia de género.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	% de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación posibles.
OBJETIVO:	Facilitar la continuidad laboral en la empresa, de las personas trabajadoras que sean víctimas de la violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, previstas por la Ley para la Protección de las víctimas de violencia de género.	
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Marzo 2016
FECHA FIN:	Marzo 2017

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 7.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 7. Prevención del Acoso.

ACCIÓN NÚMERO:	**7.1. Difusión del Protocolo de Acoso.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Elaboración Tríptico / Díptico.
OBJETIVO:	Informar a la plantilla sobre el Protocolo para la Prevención del Acoso.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar tríptico / díptico, para difundir el Protocolo de Actuación en materia de Acoso.

Asimismo se definirán otros canales de comunicación que se consideren efectivos.

RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Septiembre 2017

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

ÁMBITO 8.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL EMBARAZO Y LACTANCIA

AGUAS DE MURCIA
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA

Ámbito 8. Prevención de Riesgos Laborales asociados al Embarazo y la Lactancia.

ACCIÓN NÚMERO:	**8.1. Revisión de las medidas de Prevención.**
TIPO:	Positiva
INDICADOR	Informe de PRL.
OBJETIVO:	Actualización de las medidas de prevención.
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de EMUASA
RESPONSABLES:	PRL
PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN	Elaborar documento de PRL con carácter anual, a fin de asegurar que las medidas de prevención a aplicar por embarazo y lactancia se ajustan a la realidad laboral del momento.
RECURSOS NECESARIOS:	Recursos Internos Dificultad Implantación: Media
FECHA INICIO:	Enero 2016
FECHA FIN:	Revisión anual

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

3717 Resolución por la que se publica la corrección de errores del anuncio de formalización del contrato de servicios C/05.57.2015 "Servicio de desarrollo de aplicaciones del SEF".

Por el Servicio Regional de Empleo y Formación se lleva a cabo la licitación del contrato denominado "Servicio de Desarrollo de Aplicaciones del Servicio Regional de Empleo y Formación", con n.º de expediente C/05.57.2015, previo su anuncio en el BORM de 6 de agosto de 2015, con un presupuesto máximo de licitación de de 90.688,00 €, más el correspondiente IVA del 21% (19.044,48 €), lo que supone un total de 109.732,48 €, financiado en su totalidad por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Servicio Público de Empleo Estatal.

Visto que la empresa Adjudicataria para este contrato fue Alfatec Sistemas, S.L, con CIF: B98064462, y domicilio social en Avda. de Cataluña, número 9 entresuelo-46020 de Valencia, por cumplir los requisitos mínimos exigidos en los Pliegos bases y haber presentado la oferta más ventajosa para la Administración.

Visto que en anuncio en el BORM de 3 de marzo de 2016 la empresa Adjudicataria publicada, por error fue Metaenlace, Sistemas de Información, S.L.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12, c, de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación,

Resuelvo:

Primero.- Modificar el anuncio de Adjudicación publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia nº 52 de fecha 3 de marzo de 2016 de la Consejería de desarrollo económico, Turismo y Empleo, Servicio Regional de Empleo y Formación, donde se indique que la empresa Adjudicataria para este contrato es Alfatec Sistemas, S.L.

Segundo.- Dar publicidad a esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y ordenar la notificación de la misma a quienes hayan concurrido a la licitación de este contrato, sin perjuicio de que, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la misma surta efectos desde la fecha en que la misma se dicte.

Murcia, 13 de abril de 2016.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación y Universidades

3718 Orden de 27 de abril de 2016, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 por la que se regula la organización, el funcionamiento y la gestión del servicio de transporte escolar.

La Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 (BORM de 21 de junio de 2002) regula la organización, el funcionamiento y la gestión de servicio de transporte escolar de los centros docentes públicos dependientes de la Consejería con competencia en la materia de educación no universitaria de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante esta Consejería), norma que fue parcialmente modificada mediante Orden de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación de 18 de agosto de 2008 (BORM de 2 de septiembre de 2008).

Dicha Orden reconoce el derecho al servicio de transporte escolar, siempre que cumplan los requisitos y condiciones establecidas en la misma, al alumnado que, cursando enseñanzas de segundo ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Programas de Cualificación Profesional Inicial, por no disponer en su localidad de puestos escolares adecuados a dichos niveles, deban desplazarse a un centro ubicado en localidad distinta a la del domicilio habitual. Igualmente reconoce el derecho de transporte escolar a los alumnos de Educación Especial escolarizados en centros específicos públicos o centros ordinarios públicos ubicados en la misma o distinta localidad a la del domicilio familiar, contemplando además el posible reconocimiento de este derecho a otro alumnado que por circunstancias distintas, debidamente ponderadas y expresamente autorizadas, lo necesite para su escolarización obligatoria.

Como requisito general y habitual para tener derecho al uso del servicio de transporte contratado por la Consejería (que es una de las modalidades de prestación del servicio, siendo la otra la concesión de ayudas individualizadas de transporte), se establece en la norma reguladora el residir en localidad, zona rural o población diseminada distinta a donde está ubicado el centro educativo al que asisten por no disponer en su localidad o zona de residencia de un centro sostenido con fondos públicos donde hayan podido ser escolarizados, siempre que la distancia del domicilio hasta el centro sea superior a 3 kilómetros, y que con el fin de racionalizar la asignación de los recursos destinados a este servicio su utilización queda limitada a los alumnos que asistan al centro al que esté adscrita a su zona de residencia a efectos de escolarizacion mediante transporte escolar.

Esta regulación tenía pleno sentido en una situación de zonificación escolar por municipios y localidades donde existía una diferenciación clara de los centros que actuaban como receptores de alumnos de otras localidades en el caso de Educación Secundaria Obligatoria a través de las rutas de transporte contratadas

al efecto, o de los centros de Educación Infantil y Primaria en cuya zona de influencia se incluían otras localidades o zonas rurales y diseminadas, lo que hacía necesaria la implantación de rutas de transporte en al menos uno de esos centros de por cada zona de escolarización, de modo que atendiesen las necesidades de desplazamiento del alumnado que residiese a una distancia del centro educativo superior a 3 kilómetros y fuera del área urbana donde se ubicase el mismo.

De cara al próximo curso 2016-17, y mediante Resolución de 26 de febrero de 2016, la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos de esta Consejería establece zonas de escolarización en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a efectos de admisión y escolarización para enseñanzas de 2.º ciclo de Educación Infantil y Educación Primaria, de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, que suponen una modificación sustancia respecto a la zonificación escolar existente hasta el curso académico actual, por cuanto se establece una zona única por cada municipio para dichos niveles educativos, a excepción del municipio de Murcia que mantiene numerosas zonas escolares.

A la vista de esta modificación en la zonificación escolar, de mucho mayor calado que las operadas en los cursos anteriores, resulta aconsejable modificar la normativa reguladora del transporte escolar con el fin de que quede claro de modo inequívoco que la posibilidad de elegir centro educativo dentro de la nueva zona escolar no implica automáticamente el derecho al transporte escolar contratado por la Consejería cuando el centro asignado en el proceso de escolarización implique un desplazamiento desde distancias superiores a 3 kilómetros.

Esa automaticidad resulta inviable desde el punto de vista de la eficiente asignación de los recursos públicos destinados al transporte escolar, por lo cual solamente contarán con ese servicio los centros educativos públicos que ya disponen del mismo en el actual curso académico 2015-16, en el cual ya está garantizada la prestación del servicio de transporte a todo el alumnado que necesariamente debe desplazarse a distancias superiores a tres kilómetros por no disponer en su localidad o zona de residencia de ningún centro sostenido con fondos públicos donde poder realizar sus estudios en enseñanzas obligatorias, Educación Especial, 2.º ciclo de Educación Infantil, o Formación Profesional Básica.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Centros Educativos y conforme a las facultades que me atribuye el artículo 16 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 de acuerdo con el artículo 25.4 de dicha Ley.

Dispongo:

Primero.- Que se modifique el artículo cuarto, apartado 1.a) de la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 por la que se regula la organización, el funcionamiento y la gestión del servicio de transporte escolar, modificado anteriormente por Orden de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación de 18 de agosto de 2008, quedando redactado del siguiente modo:

"Residir en localidad, zona rural o población diseminada distinta a donde está ubicado el centro educativo al que asisten por no disponer en la misma de un centro sostenido con fondos públicos donde hayan podido ser escolarizados y

siempre que el domicilio familiar del alumno se encuentre fuera de un radio de tres kilómetros alrededor del centro. Con el fin de racionalizar la asignación de los recursos presupuestarios destinados a este servicio, la utilización del transporte escolar no podrá exigirse para un centro que no tenga autorizado dicho servicio o cuando, teniéndolo, el domicilio familiar no se encuentre en su ruta y exista otro centro con transporte escolar cuya ruta si incluya dicho domicilio".

Segundo.- Todas las referencias que la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 por la que se regula la organización, el funcionamiento y la gestión del servicio de transporte escolar, modificada por Orden de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación de 18 de agosto de 2008, hace a programas de Iniciación Profesional (garantía Social) o Programas de Cualificación Profesional Inicial han de entenderse realizadas la Formación Profesional Básica.

Tercero.- Todas las referencias que la Orden de la Consejería de Educación y Cultura de 3 de junio de 2002 realiza a la Consejería de Educación y Cultura y a la Dirección General de Centros, Ordenación e Inspección Educativa, deben entenderse referidas a la Consejería con competencias en materia de educación no universitaria y a la Dirección General con competencia en materia de servicios escolares complementarios, respectivamente.

Disposición final única. Entrada en vigor.

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

Murcia, 27 de abril de 2016.—La Consejera de Educación y Universidades, María Isabel Sánchez-Mora Molina.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3719 Notificación de recurso de reposición.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiendo sido posible la notificación por causas no imputables a la Administración y habiéndose realizado al menos los dos intentos de notificación ordinaria en el último domicilio conocido, se hace público que con fecha 28 de septiembre de 2015 se ha dictado Resolución por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto por la mercantil Hotel la Huertanica SL, CIF B30209639, contra la liquidación de reintegro 160200 991 068000 00002 2015 510 8 de fecha 19 de mayo de 2015, por importe de 11.860, 43 euros, relativa al reintegro de la subvención concedida y relativa a " Ayudas para la actualización de infraestructura tecnológica en Pymes Hoteleras de la Región de Murcia".

Contra la citada Resolución podrá interponer Reclamación Económico-Administrativa ante el Consejero de Hacienda y Administración Pública en el plazo de 1 mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia o bien al de finalización del período de exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Murcia.

Murcia, 22 de marzo de 2016.—El Director General de Simplificación de la Actividad Empresarial Y Economía Digital, Francisco Abril Ruiz.

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

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Fomento e Infraestructuras

3720 Relación de beneficiarios de las subvenciones revisadas por la Consejería de Fomento e Infraestructuras, destinadas al alquiler de viviendas, condicionadas a la presentación documentación, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de Fomento del Alquiler de Viviendas, la Rehabilitación Edificatoria, y la Regeneración y Renovación Urbanas, 2013-2016, y normativa regional de desarrollo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y artículo 18 de la ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, y a los efectos de lo dispuesto en la Orden de 30 de diciembre de 2014, de la Consejería de Fomento, Obras Públicas y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba convocatoria de ayudas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia destinadas al alquiler de vivienda, se dispone la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" de la relación alfabética de beneficiarios cuyas resoluciones fueron condicionadas a la presentación documentación y han sido revisadas conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Orden de 30 de octubre de 2014, de la Consejería de Fomento, Obras Públicas y Ordenación del Territorio, por la que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones destinadas al alquiler de vivienda, con expresión de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputan, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención, contenido que se recoge en el Anexo de esta relación.

Murcia, 26 de abril de 2016.—La Directora General de Ordenación del Territorio, Arquitectura y Vivienda, Nuria Fuentes García-Lax.

ANEXO

SUBVENCIONES REVISADAS DESTINADAS AL ALQUILER DE VIVIENDAS. PLAN 2013-2016

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: 431A PROMOCIÓN Y REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS

PARTIDA PRESUPUESTARIA: O16.140200.431A.78662

NORMATIVA REGULADORA: Orden de 30 de diciembre de 2014, de la Consejería de Fomento, Obras Públicas y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba convocatoria de ayudas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia destinadas al alquiler de vivienda (BORM n.º 9, de 13 de enero de 2015) y Orden del Excmo. Sr. Consejero de Fomento, Obras Públicas y Ordenación del Territorio, de fecha 13 de abril de 2015, por la que se publica la ampliación del gasto inicial autorizado en la Orden de 30 de diciembre de 2014, de la Consejería de Fomento, Obras Públicas y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba convocatoria de ayudas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia destinadas al alquiler de viviendas (BORM nº 88, de 30 de abril de 2015).

Finalidad: Revisión de las ayudas condicionadas destinadas al alquiler de viviendas, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016.

Beneficiario	Cantidad
ALARCON NICOLÁS, JUAN	1.032,00
ALBALADEJO MORENO, JOSÉ ANDRÉS	1.920,00
ALONSO JIMÉNEZ, TAMARA	1.368,00
ANDÚGAR RUIZ, AARON FRANCISCO	844,08
ARTUNDUAGA MEDINA, LUZ STELLA	1.584,00
AZORIN HERNÁNDEZ, JUAN	540,00
BARAJAS GARCÍA, FRANCISCO	840,00
BLAYA DÍAZ, ALICIA	1.440,00
CÁNOVAS ARQUÉS, CARMEN MARÍA	2.400,00
CANTÓN SERRANO, MARÍA ÁNGELES	1.200,00
CARRASCO SARABIA, MARÍA ISABEL	1.920,00
CARRELON JIMÉNEZ VANESA	1.680,00
CAVAS NAVARRETE, ISIDORO	1.440,00
DÍAZ PRADOS, ANTONIO FRANCISCO	2.160,00
ESPÍN JIMÉNEZ, MARÍA DEL PILAR	1.152,00
FERNÁNDEZ CADENAS, CARLOS	2.400,00
FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, ALICIA	1.440,00
FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, CONSUELO	1.680,00
GARCÍA JEREZ, MARÍA	1.824,00
GARCÍA LINARES, IZASTKUM	1.200,00
GARCÍA VILLALBA, FÉLIX MIGUEL	2.400,00
GARRIDO VARGAS, JOSÉ ANTONIO	1.680,00
GOMEZ TOMÁS, JENNIFER	1.032,00
GUILLAMON HELGARES DE AGUILAR, BIENVENIDO	1.536,00
GUILLERMO RODENAS, BEGOÑA	1.920,00
HERNÁNDEZ BALLESTER, FRANCISCO MIGUEL	1.920,00
HERNÁNDEZ PIÑERA ROBERTO	2.160,00
HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, JOSÉ JAVIER	1.200,00
LEITAO FRUTOS, ARMANDO JOSÉ	1.680,00
LIROLA CORVI, JUAN GABRIEL	1.440,00
LÓPEZ CARVAJAL, HAYDI MARIUXI	1.440,00

Beneficiario	Cantidad
LÓPEZ JEREZ, MARÍA ISABEL	840,00
LÓPEZ MARTÍNEZ, ESTEFANIA	1.440,00
LÓPEZ RODRÍGUEZ, FRANCISCO	2.400,00
MADRID GOMEZ, JOSÉ ÁNGEL	1.440,00
MARQUES NOGALES, ROCÍO	2.160,00
MARTÍN BENITEZ, MIGUEL LUIS	1.200,00
MESEGUER ALEMÁN, LAURA	960,00
MICHELÍN, FABIANE	2.009,04
MORENO MARÍN, DIEGO	2.016,00
MORENO ORTIGOSA, MARÍA	1.824,00
MOTOS MARTÍNEZ, JOAQUINA	1.920,00
MUÑOZ VELASCO, JUAN CARLOS	2.112,00
NAVARRO RUIZ, MARÍA MERCEDES	2.400,00
PAGAN LÓPEZ, ELENA	960,00
PARRAGA ÁLVAREZ, ANTONIO	1.440,00
PARRAGA SÁNCHEZ, ANA MARÍA	2.400,00
PELEGRIN MIÑARRO, ANDRÉS	1.800,00
PÉREZ MAS, MARÍA ISABEL	1.152,00
PLAZA BO, MARÍA DE LOS REMEDIOS	844,08
QUINTERO ROJO, MARÍA GRACIELA	1.800,00
RAMÍREZ GARCÍA, DANIEL	2.400,00
RODRÍGUEZ MUÑOZ,EVA MARÍA	840,00
RUBIO PÉREZ, MIGUEL ÁNGEL	1.276,08
RUIZ GUARDIOLA, GEMA	1.680,00
SAEZ BERMÚDEZ, SANDRA	2.088,00
SALINAS MOYA, JOSÉ ÁNGEL	1.440,00
SAMANIEGO CAMPOS, WASHIGTON ORLANDO	2.400,00
SÁNCHEZ ALBALADEJO, MARÍA JESÚS	1.680,00
SÁNCHEZ ANDREU ANTONIO	840,00
SÁNCHEZ MORENO ANTONIA MARÍA	1.440,00
SÁNCHEZ ORTUÑOS, ANA	540,00
SEGADO TORRES, ROCÍO	1.200,00
SERRANO GARCÍA, MARÍA EUGENIA	1.915,20
SERRANO MEDINA, BEATRIZ	1.584,00
SUAREZ SAMPERE, PAULA CRISTINA	1.920,00
TOME PAYANO, MERCEDES	1.440,00

Murcia, 26 de abril de 2016.—La Directora General de Ordenación del Territorio, Arquitectura y Vivienda, Nuria Fuentes García-Lax.

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio de Industria, Energía y Turismo

Dirección General de Política Energética y Minas

3721 Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. autorización administrativa previa para la modificación de las líneas eléctricas aéreas a 132 kV, simple circuito, ST Cañaverosa-ST Fuensanta y ST Hellín-ST Cañaverosa y sus conexiones con la ST de Calasparra, en la provincia de Murcia y se declara, en concreto, su utilidad pública.

Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., con domicilio en Alicante, Calderón de la Barca, 16, solicitó autorización administrativa, declaración, en concreto, de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución de la instalación que se cita.

El expediente fue incoado en el Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia.

El expediente se tramitó de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, habiéndose solicitado los correspondientes informes.

La petición de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. fue sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, no habiéndose recibido alegaciones.

No se han recibido informes, tras efectuar la reglamentarias reiteraciones, por parte del Ayuntamiento de Calasparra, del Ayuntamiento de Moratalla ni de la Dirección General de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Murcia, una vez vencido el plazo establecido, por lo que se entiende la conformidad de los mismos en virtud de lo dispuesto en el artículo 127.2 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Se ha recibido respuesta del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) de la que no se desprende oposición al proyecto y en la que se pone de manifiesto que están llevando a cabo la tramitación de la licencia de obras.

Se ha recibido respuesta de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) en la que se pone de manifiesto que la actuación proyectada no se encuentra afectada por ninguna de las servidumbres aeronáuticas establecidas, y, por tanto, no existe inconveniente para su ejecución de acuerdo a la altura y en el lugar indicado en la solicitud.

El Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia emitió en fecha 23 de septiembre de 2015 informe favorable al proyecto.

La línea eléctrica 132 kV, S.T. Moratalla a S.T. Calasparra, fuera del alcance del proyecto que ahora se pretende ejecutar, y promovida por Iberdrola Distribución

Eléctrica, S.A.U. con el objetivo de aumentar y dar calidad de suministro en los términos municipales de Moratalla y Calasparra, obtuvo Declaración de Impacto Ambiental favorable, y posteriormente, mediante Resolución la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Región de Murcia de fecha 10 de abril de 2015 autorización administrativa, declaración, en concreto, de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución.

Durante la tramitación de dicha línea, el Servicio de Información e Integración Ambiental, según pone de manifiesto el promotor, propuso medidas de mejora ambiental entre las que se encontraba la necesidad de desmantelar parcialmente la subestación transformadora de Cañaverosa, pasando a ser un Centro de Reparto. Esta modificación de la ST Cañaverosa, implica las modificaciones de la línea Hellín-Cañaverosa 132 kV y la línea Fuensanta-Cañaverosa 132 kV.

Así, la actual línea Hellín-Cañaverosa pasará a conectarse a la ST Calasparra, pasando a denominarse Helliín-Calasparra 132 kV. La actual línea Fuensanta-Cañaverosa pasara a conectarse a la ST Calasparra, pasando a denominarse Fuensanta- Calasparra 132 kV.

La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en su artículo 3.13. establece que corresponde a la Administración General del Estado, entre otras, autorizar las siguientes instalaciones eléctricas:

b) Instalaciones de producción incluyendo sus infraestructuras de evacuación, transporte secundario, distribución acometidas y líneas directas, que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, así como las líneas directas conectadas a instalaciones de generación de competencia estatal.

Las líneas eléctricas a 132 kV Hellín-Cañaverosa y Fuensanta-Cañaverosa están situadas en Castilla La Mancha y la Región de Murcia.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, esta Dirección General de Política Energética y Minas resuelve:

1. Otorgar A Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. autorización administrativa previa de la modificación de las líneas eléctricas aéreas a 132 kV, simple circuito, ST Cañaverosa-ST Fuensanta y ST Hellín-ST Cañaverosa y sus conexiones con la ST de Calasparra, en la provincia de Murcia.

Las características principales comunes a ambas líneas son:

Tensión nominal: L32 kV.

Potencia máxima a transportar:131 MVA

Circuitos: Uno

Número de conductores por fase: Uno

Tipo de conductor: LA-280

Tipo de cables a tierra: AC-53

Apoyos: metálicos en forma de celosía.

Aislamiento: cadenas de composite U120AB132P

Términos municipales afectados: Calasparra y Moratalla, en la provincia de Murcia.

La línea eléctrica del presente Proyecto tiene una longitud de 1.200 m de simple circuito íntegramente aéreos que incluyen los vanos nuevos de conexión, modificación en longitud de los vanos atrás existentes y el desmontaje de los vanos existentes que cruzan la futura línea a 132kV S.T. Moratalla - S.T. Calasparra.

La línea a 132kV SC, Cañaverosa-Fuensanta a la llegada a la ST Cañaverosa, en el apoyo 431 cambia su trazado para conectar en el apoyo 17 de la línea a 132kV ST Moratalla - St Calasparra y de esta forma entrar a la ST Calasparra.

Igualmente, la línea a 132kV SC, Hellín-Cañaverosa a la llegada a la ST Cañaverosa, en el apoyo 10 cambia su trazado para conectar en el apoyo 31 de la línea a 132kV ST Moratalla - St Calasparra y de esta forma entrar a la ST Calasparra.

Esta modificación tiene como finalidad dar cumplimiento a las medidas de mejora ambiental propuestas durante la tramitación de la línea eléctrica 132 kV, S.T. Moratalla a S.T. Calasparra, fuera del alcance de este proyecto.

Esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables.

2. Declarar en concreto, la utilidad pública de la instalación que se autoriza a los efectos previstos en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Contra la presente Resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Sr. Secretario de Estado de Energía, en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 7 de marzo de 2016.—La Directora General, María Teresa Baquedano Martín.

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

III. Administración de Justicia

De lo Social número Tres de Cartagena

3722 Reclamación por despido 15/2016.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 15/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Natalia Lorente Ruiz contra la empresa La Huella del Lebeche Cb, Albert Llaurens Pablos, Pedro Negroles Contreras y Fogasa, sobre despido, se ha dictado en fecha 21.04.16 auto de aclaración de la sentencia dictada el 15.04.16 con núm. 126/16, cuya parte dispositiva o fallo se adjunta:

Fallo:

Se estima el Recurso de Aclaración presentado por la representación del demandante, debiendo quedar aclarados los siguientes extremos:

a) Tanto el encabezamiento de la demanda, como en el hecho declarado probado y en el fallo donde dice "NATLIA" debe decir NATALIA.

b) En el hecho declarado probado cuarto donde dice: "La demandante no ha disfrutada las vacaciones del año 2013, siendo su indemnización proporcional la de 130,21 euros", debe decir: la demandante no ha percibido indemnización alguna por el despido:"

c) En el fundamento jurídico primero donde dice: "En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 de la LRJS, debe hacerse constar que, los anteriores hechos probados lo están en función de la libre y conjunta apreciación en conciencia de la prueba practicada en autos, atendida especialmente a la documental, que no ha sido impugnada de contrario por lo que tiene plena validez a efectos probatorios de conformidad con lo establecido en el artículo 326 de la LEC, la testifical y el interrogatorio del demandante que al no comparecer se deberán tener por ciertos los hechos alegados por el demandante. Especial relevancia cobra la prueba documental, donde consta emitida una tarjeta d empleada por la Gerencia del centro comercial Parque Mediterráneo, y las fotografías con otras trabajadoras. Del mismo modo en cuanto al despido se desprende de la prueba testifical, que coincide con la fecha de despido documentada de otras compañeras de trabajo". Debe decir: ".- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 de la LRJS, debe hacerse constar que, los anteriores hechos probados lo están en función de la libre y conjunta apreciación en conciencia de la prueba practicada en autos, atendida especialmente el interrogatorio de la empresa (ficta confessio) y la documental, y que no ha sido impugnada de contrario por lo que tiene plena validez a efectos probatorios de conformidad con lo establecido en el artículo 326 de la LEC. "

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así lo acuerda, establece y firma, D. José Grau Ripoll, Magistrado del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma a La Huella del Lebeche Cb, Albert Llaurens Pablos y Pedro Negroles Contreras, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Cartagena, 21 de abril de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

De lo Social número Tres de Cartagena

3723 Procedimiento ordinario 157/2016.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Ahmed Maalaaoui contra Pastipan Santo Domingo, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por ordinario, registrado con el nº procedimiento ordinario 157/2016 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Pastipan Santo Domingo, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 27/9/2016 a las 09:50 horas, en C/ Carlos III, nº 17-bajo, Esquina Wsell de Guimbarda, Cartagena, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Pastipan Santo Domingo, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Cartagena, 21 de abril de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

De lo Social número Tres de Cartagena

3724 Ejecución de títulos judiciales 163/2015.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena,

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 163/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Noelia Hernández García contra Mos Industrial y Civil Business, S.L. y Montajes Tubecon, S.L. Internacional de Montajes Indumeca, S.L., sobre despido, se ha dictado en fecha 22/04/16,la siguiente resolución:

Decreto:

"Parte dispositiva

Acuerdo: Declarar embargados por vía de mejora de embargo los siguientes bienes:

- El embargo de los créditos que la empresas GDF Suez Cartagena Energía, S.L., y Aes Solar España pudieran tener frente a la mercantil ejecutada Mos Industrial y Civil Business, S.L., librándose los correspondientes oficios.

- El embargo de los saldos en cuentas corrientes o depósitos de cualquier clase que pudieran existir a nombre de las ejecutadas, librándose a tal efecto la oportunidad orden por vía telemática.

Notifíquese a las partes,……

Modo de impugnación: Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación (Art. 188.2 de la LJS)……

El/La Letrado de la Administración de Justicia"

Y para que sirva de notificación en legal forma a Mos Industrial y Civil Business, S.L. y Montajes Tubecon, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Cartagena, 22 de abril de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

De lo Social número Siete de Málaga

3725 Procedimiento 92/2016.

Procedimiento: Despido objetivo individual 92/2016 Negociado: a1

N.I.G.:2906744S20160001165

De: Nuria Benedicto Villagómez

Contra: Laminex Granada S.A., y Otros.

Don Juan Carlos Ruiz Zamora, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Málaga.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 92/2016 se ha acordado citar a Laminex Murcia S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 26/5/16 a las 12:55 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ Fiscal Luis Portero García, (Ciudad de la Justicia de Málaga) Planta 3.ª debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de Confesión Judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Laminex Murcia S.L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Málaga, a 31 de marzo de 2016.—El Letrado de la Administración de Justicia.

IV. Administración Local

Lorquí

3726 Corrección de error en el anuncio de licitación del servicio de escuelas en periodos no lectivos.

En el anuncio de licitación del contrato del servicio de "Escuelas en periodos no lectivos: Escuela de Verano y Escuela de Navidad 2016", publicado en el BORM n.º 98, de 29 de abril de 2016, anuncio n.º 3573, dice por error:

"d) Plazo de ejecución: Del 27 de junio al 29 de julio de 2016 y del 27 de diciembre de 2016 al 15 de enero de 2017."

Y debe decir:

"d) Plazo de ejecución: Del 27 de junio al 29 de julio de 2016 y del 27 de diciembre de 2016 al 5 de enero de 2017."

También dice por error:

"b) Descripción del objeto: Escuelas en periodos no lectivos: Escuela de Verano y Escuela de Navidad 2016 Domiciliaria en el Municipio de Lorquí "

Y debe decir:

"b) Descripción del objeto: Escuelas en periodos no lectivos: Escuela de Verano y Escuela de Navidad 2016 del Ayuntamiento de Lorquí "

Se otorga un nuevo plazo de presentación de ofertas de quince días naturales a contar desde el día de publicación de esta corrección de error en el BORM.

Lorquí, 29 de abril de 2016.—El Alcalde, Joaquín Hernández Gomariz.

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

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad General de Regantes del Sector A) Zona II de las Vegas Alta y Media del Segura, Abarán

3727 Cobro de cuotas de las derramas año 2016.

El Sr. Presidente de la Comunidad General de Regantes del Sector A de la Zona 2.ª de las Vegas Alta y Media del Segura, con sede en Abarán.

Hace saber: Que se va a poner al cobro las cuotas de las derramas correspondientes al año 2016.

Asimismo se hace saber que los recibos correspondientes a dichas derramas estarán al cobro en periodo voluntario en los plazos que a continuación se especifican:

Primer plazo: desde el 6 de abril del 2016 al 6 de junio del 2016.

Segundo plazo: desde el 6 de octubre del 2016 al 6 de diciembre del 2016.

Durante el periodo voluntario los recibos estarán al cobro en las Oficinas de esta Comunidad sita en Casa Alcántara, s/n, en horario habitual, transcurridos los plazos de ingreso señalados, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio establecido en el Art. 212 del Reglamento de la Ley de Aguas y devengarán el correspondiente recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 161-4 de la Ley 58/2003 General Tributaria.

Al propio tiempo se recuerda a los comuneros que pueden hacer uso de la domiciliación a través de entidades bancarias y cajas de ahorros, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 25-2 del vigente Reglamento General de Recaudación.

Los padrones de comuneros de las citadas Comunidades a las que se girarán estas derramas estarán expuestos al público durante el mes anterior al inicio de cada uno de los plazos de cobro para oír posibles reclamaciones en la Oficina de la Comunidad de Regantes sita en el paraje Casa Alcántara, s/n, de Abarán.

Lo que se hace saber para general conocimiento.

Abarán, 15 de abril de 2016.—El Presidente de la Comunidad, Alberto Ato Vega.

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