Boletín Oficial de la
REGIÓN de MURCIA

Número 45 Viernes, 24 de febrero de 2017

BORM

S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Universidades
Universidad de Murcia

1311 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-126/2017) de 7 de febrero de 2017, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de Cuerpos Docentes Universitarios. Promoción interna. 8434

Consejería de Sanidad
Servicio Murciano de Salud

1312 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se modifica la Resolución de 26 de enero de 2017, por la que se aprobó la parte específica del temario correspondiente a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría estatutaria de personal de servicios, opción celador/subalterno (BORM 02/02/2017). 8452

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1313 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y la Universidad de Murcia para la realización de actividades de los alumnos de la Escuela de Práctica Jurídica en la Junta Arbitral de Consumo. 8453

1314 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Salinera Española, S.A. - San Pedro del Pinatar. 8459

1315 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA. 8474

1316 Resolución 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 prórroga del convenio colectivo de sector; denominación, oficinas y despachos y modificación del artículo 15.- Retribuciones. 8520

1317 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Capel Vinos S.A. 8523

1318 Resolución 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 condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral). 8542

1319 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio de sector; denominación industrias siderometalúrgicas. 8616

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

1320 Extracto de la Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones de fomento de la contratación indefinida para jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil en la Región de Murcia. 8664

1321 Extracto de la Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones de fomento de los contratos formativos en prácticas para jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil en la Región de Murcia. 8667

Consejería de Sanidad

1322 Acuerdo de modificación y prórroga para el año 2017 del convenio de colaboración entre MUFACE y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de gestión de las prestaciones sanitarias. 8670

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

1323 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia, para el desarrollo de actividades de prevención de la violencia de género y fomento de la igualdad de las mujeres con discapacidad. 8673

1324 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto Murciano de Acción Social y el Ayuntamiento de Yecla para la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes. 8679

4. Anuncios

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1325 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de la modificación de los Estatutos de la asociación empresarial denominada El Triángulo de Murcia (código de depósito n.º 30000006, antiguo n.º 30/1526). 8690

1326 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de los estatutos del sindicato denominado Respuesta a los Derechos Sociales, en acrónimo REDES, con número de depósito 30100002. 8691

Consejería de Sanidad
Servicio Murciano de Salud

1327 Edicto por el que se notifica la Resolución dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en el expediente de reclamación previa por alta médica n.º 698/16, interpuesto por Ntiamba Sylla. 8692

1328 Edicto por el que se notifica la Resolución dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en el expediente de reclamación previa por alta médica n.º 855/16, interpuesto por don Hafid Missaoui. 8693

1329 Edicto por el que se notifica la Orden dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por delegación de la Excma. Sra. Consejera de Sanidad (Orden de Delegación de 04-11-15, BORM n.º 266 de 17-11-15) en el expediente de reclamación patrimonial n.º 176/15, interpuesta por don Gabriel Rivera López. 8694

1330 Edicto por el que se notifica la apertura de período de prueba, en el expediente de responsabilidad patrimonial número 386/16. 8695

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

III. Administración de Justicia

Tribunal Superior de Justicia de Murcia
Secretaría de Gobierno

1331 Plazo de solicitud para nombramiento de Juez/a de Paz Titular y Juez/a de Paz sustituto/a de Beniel. 8696

Primera Instancia e Instrucción número Dos de Caravaca de la Cruz

1332 Juicio sobre delitos leves 48/2016. 8697

1333 Juicio de faltas 156/2014. 8698

Primera Instancia número Cuatro de Murcia

1334 Juicio declarativo ordinario 1.000/2007. 8699

Primera Instancia número Once de Murcia

1335 Procedimiento ordinario 1.373/2014. 8701

Primera Instancia número Catorce de Murcia

1336 Sentencia 203/2016. 8703

Instrucción número Seis de Murcia

1337 Juicio sobre delitos leves 27/2016. 8705

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

1338 Adopción 1.465/2016. 8706

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

1339 Despido/ceses en general 655/2016. 8707

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

1340 Ejecución de títulos judiciales 13/2016. 8710

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

1341 Ejecución de títulos judiciales 154/2016. 8711

De lo Social número Tres de Valencia

1342 Ejecución de títulos judiciales 1.323/2016. 8714

IV. Administración Local

Alcantarilla

1343 Inicio de expediente de cesión gratuita y desafectación de parcela de propiedad municipal. 8715

1344 Exposición pública del padrón de agua, alcantarillado, basura, canon de saneamiento, conservación de contadores e IVA, correspondiente al 6.º bimestre de 2016. 8716

1345 Aprobación inicial del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2017. 8717

Alguazas

1346 Modificación del Reglamento Orgánico Municipal. 8718

Cehegín

1347 Aprobación inicial del Reglamento Orgánico Municipal. 8738

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

Ceutí

1348 Acuerdo de incoación de expediente para otorgar el título de Hijo Adoptivo de Ceutí. 8739

Murcia

1349 Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno de 3 de febrero de 2017, por el que se convocan subvenciones para la realización de proyectos de servicios sociales y bienestar social, correspondientes al año 2017. 8740

1350 Resolución de nombramiento de la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación de los puestos de Jefe de Servicio de Intervención General. Control financiero. Plan anual de auditoría, Jefe de Contabilidad de Ingresos, Jefe de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria y Jefe de Servicio de Recaudación. 8742

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes "Heredamiento Ojos de Archivel", Caravaca de la Cruz

1351 Convocatoria a Junta General Ordinaria. 8747

Comunidad de Regantes Trasvase Tajo-Segura, Totana

1352 Convocatoria a Junta General Ordinaria. 8748

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Universidades
Universidad de Murcia

1311 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-126/2017) de 7 de febrero de 2017, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de Cuerpos Docentes Universitarios. Promoción interna.

De conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, con el Real Decreto 1313/2007, de 5 octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia, aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 18 de diciembre de 2015,

El Rector de la Universidad de Murcia, en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas con arreglo al artículo 20 de la Ley Orgánica de Universidades, y de las funciones que le corresponden según el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de marzo de 2016, por el que se aprueba la Oferta de Empleo para el ejercicio 2016 (BORM de 19 de mayo), resuelve convocar el presente concurso reservado a las plazas de promoción interna para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, que se detallan en el anexo I de la presente resolución, dotadas en el estado de gastos del presupuesto de la Universidad de Murcia, incluidas en su vigente relación de puestos de trabajo, con sujeción a las siguientes

Bases de la convocatoria

1.- Normas generales.

1.1.- Son de aplicación a los concursos previstos en la presente resolución, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia, aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 18 de diciembre de 2015, y con carácter supletorio, por lo previsto, en su caso, en la legislación general de funcionarios civiles del estado.

1.2.- Cada plaza convocada se tramitará como un procedimiento independiente, salvo aquellas en las que de forma expresa por ser de la misma área de conocimiento y características se incluyen en un mismo concurso.

2.- Requisitos de los candidatos.

2.1. Para ser admitido a la realización de estas pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales de acceso a la Función Pública (Arts. 56 y 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y, en particular:

a) Tener la nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos establecidos en el apartado 1 del art. 57 del Estatuto Básico del Empleado Público.

También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a Profesor de Universidad.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de los Órganos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al Cuerpo o Escala de funcionarios, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

2.2.- Requisitos específicos:

a) Estar acreditado o acreditada para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, modificado por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, o bien:

- Estar habilitado o habilitada para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad conforme a lo establecido en el R.D. 774/2002, de 26 de julio.

b) Ser funcionario o funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición.

No podrán presentarse quienes pertenezcan al Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

c) La plaza obtenida tras el concurso de acceso deberá desempeñarse durante dos años, al menos, antes de poder participar en un nuevo concurso para obtener una plaza en otra Universidad (art. 9.4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre).

2.3.- En el caso de los nacionales de otros Estados si en el proceso selectivo no resultara acreditado el conocimiento del castellano, deberán acreditar el conocimiento del mismo mediante la realización de una prueba en la que se comprobará que poseen un nivel adecuado de comprensión y expresión oral y escrita en esta lengua.

Quedan eximidos de realizar la prueba quienes estén en posesión del diploma de español como lengua extranjera (nivel superior o nivel C2) regulado por el Real Decreto 1137/2002 de 31 de octubre, modificado por Real Decreto 264/2008, de 22 de febrero, o del certificado de aptitud en español para extranjeros expedidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas. A tal efecto deberán aportar junto a la solicitud fotocopia compulsada de dicho diploma o del mencionado certificado de aptitud.

2.4.- Los requisitos establecidos en la presente base deberán cumplirse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión.

3.- Solicitudes.

3.1.- La solicitud de participación en los concursos convocados se ha de efectuar mediante la cumplimentación de formulario integrado en aplicación Web de la Universidad de Murcia. Para presentar solicitud de participación, las personas interesadas deben cumplimentar el formulario Web de la solicitud que se halla establecido específicamente para la plaza y cuerpo correspondiente, disponible en la Oficina Virtual CONVOCUM PDI. URL: https://convocum.um.es/.

Al acceder a la oficina virtual del PDI, apartado "convocatorias vigentes", se mostrará un panel informativo con las instrucciones, en el que se indica -paso a paso- cómo se debe cumplimentar y presentar la solicitud.

3.2.- Se podrá presentar la solicitud a través de uno de los procedimientos siguientes:

a) Acceso a la cumplimentación del formulario Web de la solicitud con certificado y firma electrónica. Se aconseja emplear el certificado digital para completar el proceso de presentación de la solicitud.

Si se accede con certificado electrónico, se podrá firmar digitalmente la solicitud, quedando esta registrada en el sistema.

b) Acceso a la cumplimentación sin certificado digital ni firma electrónica. Si se accede por este sistema, una vez cumplimentada y validada la solicitud a través de la Oficina Virtual (COVOCUM PDI), la misma deberá ser impresa, firmada y presentada en el Registro General de la Universidad de Murcia (C/. Santo Cristo nº 1. 30071. Murcia. Campus de La Merced), o en el Registro Auxiliar de la Universidad de Murcia (Edificio Rector Soler. Campus de Espinardo), o por cualquiera de los procedimientos y por los medios establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dirigida al Sr. Rector de la Universidad de Murcia, correspondiendo su tramitación al Servicio de Gestión de PDI. La aplicación le suministrará los ejemplares de la solicitud.

Las solicitudes que se presenten a través de las oficinas de correos deberán ir en sobre abierto, para ser fechadas y selladas antes de su certificación, tal y como señala el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes suscritas por los españoles en el extranjero podrán presentarse en las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero, quienes las remitirán seguidamente a la Universidad de Murcia.

3.3.- El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los interesados podrán ejercitar el derecho a no presentar los documentos que obren en poder de las Administraciones Públicas, siempre que presten su autorización para ser recabados por medios electrónicos.

En el presente proceso selectivo la información que podrán autorizar los interesados a recabar por la Universidad, se refiere en la actualidad al DNI y al Título Oficial Universitario.

3.4.- Los derechos de examen serán de 48,61 euros.

La liquidación de tasas y abono se realiza a través de la Oficina virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI), disponible en la dirección electrónica https://convocum.um.es, por cualquiera de las siguientes formas:

a) Banca electrónica con cargo a cuenta en una de las siguientes entidades bancarias:

- Banco SabadellCAM.

- Cajamurcia-BMN.

- Cajamar.

- Banco de Santander.

b) Tpv virtual (Tarjeta de crédito)

c) En los cajeros de las indicadas entidades.

d) Pago en ventanilla a través de alguna de las entidades indicadas, previa presentación del recibo unificado que se obtendrá desde la oficina virtual.

En ningún caso la presentación y pago supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud.

Estarán exentos del pago de los derechos de examen los aspirantes que acrediten la condición de discapacitado con un grado igual o superior al 33%, en el plazo de presentación de solicitudes.

Se entenderá como defecto no subsanable no haber realizado el pago dentro del plazo de presentación de solicitudes.

3.5.- Requisitos y documentación justificativa:

Al firmar y presentar la solicitud, la persona aspirante declara bajo su responsabilidad que reúne los requisitos precisos para su admisión en la plaza y cuerpo docente a la que concursa, comprometiéndose a acreditarlo documentalmente si fuera requerida para ello en cualquier momento del proceso selectivo.

Asimismo, la aplicación informática le ofrecerá la posibilidad de agregar dicha documentación justificativa o de autorizar a la Universidad de Murcia para que proceda a su obtención.

a) Documentación acreditativa de la identidad:

I. Personas de nacionalidad española:

Copia del DNI o autorización a la Universidad de Murcia para recabar la información atinente al DNI.

II. Nacionales de otros Estados de la Unión Europea:

Copia del documento que acredite su nacionalidad o pasaporte, así como, en su caso, los documentos que acrediten el vínculo de parentesco y el hecho de vivir

a expensas o de estar a cargo de la persona nacional de otro Estado con la que se tenga dicho vínculo. Asimismo, se ha de presentar declaración jurada o promesa de tal persona de que no existe separación de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que el o la aspirante viven a sus expensas o están a su cargo.

b) Copia de la certificación de estar acreditado para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad de acuerdo con el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, que regula la acreditación nacional, o estar habilitado o habilitada para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad conforme a lo establecido en el R.D. 774/2002, de 26 de julio.

c) Copia de hoja de servicios que acredite ser funcionario o funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, y haber prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición

d) En el supuesto de aspirantes exentos del pago de los derechos de examen por discapacidad, deberán agregar copia del certificado acreditativo de la misma, expedido por el órgano competente de la Administración del Estado o Comunidad Autónoma.

3.6.- Los errores de hecho que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a instancia de los interesados.

3.7.- El domicilio que figure en las solicitudes se considerará el único válido a efectos de notificaciones, siendo responsabilidad exclusiva del concursante tanto los errores en la consignación del mismo como la comunicación a la Universidad de Murcia de cualquier cambio de dicho domicilio a efectos de notificación.

4.- Admisión de aspirantes.

4.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el Rector dictará resolución en el plazo de 15 días, declarando aprobadas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos a los distintos concursos de acceso. Dicha resolución, junto con las listas completas de admitidos y excluidos así como las causas de exclusión, se publicará en el tablón oficial de la Universidad de Murcia (TOUM), dirección electrónica: https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam, apartado "Oposiciones y Concursos, Personal Docente e Investigador" y en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM), dirección electrónica: https://convocum.um.es/.

Contra dicha Resolución, los interesados podrán presentar reclamación ante el Rector, en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente a la publicación de la citada Resolución para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión de las relaciones de admitidos y excluidos. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando el derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

4.2.- Finalizado el plazo de reclamaciones y resueltas las mismas, el Rector dictará Resolución aprobando la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos, que se publicará en la forma anteriormente establecida.

Contra esta Resolución se podrá interponer recurso en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.3.- No procederá la devolución de los derechos de participación en los supuestos de exclusión por causa imputable al interesado.

5.- Comisión evaluadora.

5.1 Las Comisiones estarán formadas por los miembros que figuran en anexo III de la convocatoria, nombrados de acuerdo con el procedimiento y condiciones establecidas en los artículos 5 y 6 del Real Decreto1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, artículo 154 de los Estatutos de la Universidad de Murcia y en la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia, aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 18 de diciembre de 2015.

5.2 De conformidad con el artículo 6.4 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, los currículos de los miembros de las Comisiones Evaluadoras se encuentran publicados en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI), en la dirección electrónica: https://convocum.um.es/, apartado INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA, "Currículos de las comisiones evaluadoras de plazas de los cuerpos docentes universitarios".

Una vez registrada la solicitud, los aspirantes podrán consultar los currículos de los miembros de las comisiones evaluadoras de las plazas a las que concursan, previa identificación con su DNI y el código de la solicitud.

5.3 El nombramiento como miembro de una Comisión es irrenunciable, salvo cuando concurra causa justificada que impida su actuación como miembro de la misma. En este caso, la apreciación de la causa alegada corresponderá al Rector de la Universidad de Murcia, que deberá resolver en el plazo legalmente establecido.

Los supuestos de abstención o recusación que puedan plantearse se tramitarán y resolverán conforme a lo dispuesto en los artículos 23, 24 y sus concordantes de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

Una vez resuelto el escrito de renuncia, abstención o recusación que pudiera haberse presentado, los miembros afectados serán sustituidos por sus respectivos suplentes.

En el supuesto excepcional de que también en el miembro suplente de que se trate concurriese alguna de las circunstancias de impedimento citadas anteriormente, su sustitución se hará por orden correlativo de nombramiento entre los miembros suplentes. Si tampoco fuera posible esta sustitución, el Rector procederá al nombramiento de nuevo titular y suplente al objeto de cubrir la vacante producida.

5.4 La Comisión deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la lista definitiva de admitidos y excluidos. Para ello, el Presidente de la Comisión dictará Resolución convocando a los miembros titulares y, en su caso, a los suplentes para proceder al acto de constitución de la Comisión, fijando fecha, hora y lugar de celebración, notificándola a todos los interesados.

La Constitución de cada Comisión exigirá la presencia de la totalidad de sus miembros. Los miembros titulares que no concurrieran al citado acto cesarán y serán sustituidos conforme a lo previsto en los apartados c) y d) del artículo 7 de la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia.

Asimismo, el Presidente de la Comisión dictará Resolución convocando a todos los candidatos admitidos para realizar el acto de presentación, con señalamiento de fecha, hora y lugar de celebración.

Ambas resoluciones deberán ser notificadas a los interesados con una antelación mínima de diez días hábiles respecto de la fecha del acto para el que son convocados, por un procedimiento que permita dejar constancia de la efectividad de la notificación.

5.5 Para que la Comisión a partir de su constitución pueda actuar válidamente es necesaria la participación de, al menos, tres de sus miembros. Si la Comisión queda con menos de tres miembros, se anularán sus actuaciones y se nombrará una nueva Comisión por el procedimiento establecido en esta Normativa. La nueva Comisión no podrá incluir los miembros de la primera que hayan cesado en esta condición.

Una vez constituida la Comisión, en el caso de ausencia del Presidente se sustituirá por el miembro de la misma más antiguo del Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría; en caso de empate decidirá el voto de calidad del Presidente. Las deliberaciones de la Comisión tendrán carácter secreto.

5.6 En el acto de constitución, la Comisión fijará y hará públicos, en el tablón de anuncios del lugar donde vayan a celebrarse las pruebas, los criterios objetivos para la resolución del concurso, que garanticen la igualdad de oportunidades de los concursantes y el respeto a los principios de mérito y capacidad, de acuerdo con las características de la plaza establecidas en la convocatoria.

Entre los criterios para la resolución del concurso deberán figurar necesariamente los recogidos en el artículo 155 de los Estatutos de la Universidad de Murcia. En todos los casos, estos criterios se acompañaran de un baremo que deberá reflejar la valoración relativa de cada una de las pruebas.

Los criterios de valoración del concurso en función de las características de las plazas docentes a proveer, su perfil y las necesidades de la Universidad de Murcia, deberán ser de carácter curricular e incluir el historial docente e investigador de los candidatos y su proyecto en la correspondiente materia o especialidad y deberán valorar sus capacidades para la exposición y debate en sesión pública.

La Comisión concretará en el baremo la puntuación mínima que deben obtener los candidatos para superar las pruebas.

En estos concursos, los porcentajes mínimos de valoración serán: 30% a los méritos curriculares (historial docente e investigador), 30% al proyecto a desarrollar en la Universidad de Murcia y 20% a la capacidad de exposición y debate en la materia ante la Comisión.

5.7 Los miembros de las Comisiones Evaluadoras tendrán derecho al percibo de asistencias, gastos de viaje y dietas de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

6.- Desarrollo del concurso.

6.1 Los concursos se realizarán en las instalaciones de la Universidad de Murcia, que garantizará la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptará las oportunas medidas de adaptación a sus necesidades.

6.2 Los aspirantes, durante el proceso selectivo, serán convocados por las Comisiones a los distintos actos mediante llamamiento único, que será expuesto en los tablones de anuncios del local donde se realicen las pruebas, siendo excluidos del concurso quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza

mayor debidamente justificados y apreciados por la Comisión. En todo caso, corresponderá a la Comisión adoptar las medidas adecuadas para la verificación y apreciación de las incidencias que pudieran surgir en el desarrollo del concurso, adoptando al respecto las decisiones que estimen pertinentes.

6.3 En el acto de presentación, que será público, los concursantes deberán entregar al Presidente de la Comisión la siguiente documentación:

1) Currículum vítae, por quintuplicado (según modelo que figura en el anexo II de la presente convocatoria y que figura en la URL http://www.um.es/web/pdi/contenido/impresos o en el formato curriculum vitae normalizado CNV de la FECYT y el MICINN), en el que el concursante detallará su historial académico, docente e investigador y un ejemplar de las publicaciones (en papel o en formato electrónico).

2) Proyecto en la correspondiente materia o especialidad a desarrollar en la Universidad de Murcia, que el concursante se propone desarrollar en el caso de que se le adjudique la plaza a la que concursa.

6.4 La Comisión dispondrá lo necesario para que los concursantes expongan sus méritos y debatan el proyecto que pretenden desarrollar en la Universidad de Murcia en la correspondiente materia o especialidad.

7. Propuesta de provisión.

7.1.- La Comisión elevará al Rector, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de la convocatoria, excluido en su caso el mes de agosto en el que la comisión no actuará, una propuesta motivada, y con carácter vinculante, en la que se relacionarán todos los candidatos por orden de preferencia para su nombramiento. Dicha relación vendrá predeterminada por los resultados de las pruebas y no se podrá proponer a más candidatos que el número de plazas que hayan sido objeto de la convocatoria, pero sí un número inferior de ellas, o, incluso la no propuesta de candidato alguno.

La propuesta de provisión se publicará en el tablón oficial de la Universidad de Murcia (TOUM), en la dirección electrónica: https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam, en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM) https://convocum.um.es/ y en el tablón de anuncios del lugar donde se hayan realizado las pruebas del concurso.

7.2.- Junto con la propuesta, el Secretario de la Comisión, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de finalización de las actuaciones, entregará en la Secretaría General de la Universidad toda la documentación relativa a las actuaciones de la Comisión, así como una copia de la documentación entregada por cada candidato, que una vez finalizado el concurso y firme la resolución del mismo, les podrá ser devuelta si así lo solicitan, salvo que se interponga recurso, en cuyo caso el depósito continuará hasta que haya resolución firme.

Transcurridos seis meses adicionales sin que el interesado, hubiera retirado dicha documentación, la Universidad podrá disponer su destrucción.

7.3.- Los concursantes podrán acceder a los informes o valoraciones efectuadas por la Comisión y tendrán derecho a la expedición de las correspondientes copias, mediante solicitud dirigida al Secretario General de la Universidad.

7.4.- Contra las propuestas de las Comisiones Evaluadoras de los concursos de acceso, los aspirantes admitidos al concurso podrán presentar reclamación ante el Rector, en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de dichas propuestas en el tablón oficial de la Universidad de Murcia (TOUM).

Admitida a trámite la reclamación, se suspenderán los nombramientos hasta su resolución definitiva.

La reclamación será valorada por la Comisión de Reclamaciones en la forma prevista en el artículo 15 de la Normativa de Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Murcia.

8.- Presentación de documentos y nombramientos.

8.1.- Los candidatos propuestos para la provisión de plazas deberán presentar en la Secretaría General de la Universidad, en los veinte días hábiles siguientes al de conclusión de las actuaciones de la Comisión, los siguientes documentos:

a) Copia compulsada del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente, de ser su nacionalidad distinta de la española.

b) Certificado médico oficial acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a Profesor de Universidad.

c) Copia compulsada del Título de Doctor en el supuesto de Títulos no expedidos por el Rector de la Universidad de Murcia.

d) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas o de los Órganos Constitucionales o Estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al Cuerpo o Escala de funcionarios, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Las personas que tuvieran la condición de funcionarios o funcionarias de carrera en activo, estarán exentos de justificar tales documentos y requisitos, debiendo presentar certificación del Ministerio y Organismo del que dependan, acreditativa de su condición de funcionario o funcionaria y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios exigibles en esta convocatoria.

f) Copia compulsada de las certificaciones en las que se acredite el cumplimiento de los requisitos específicos que señala la base 2.2 para participar en el concurso de acceso, en el caso de que no conste dicha información en la Universidad de Murcia.

8.2.- El nombramiento como funcionario o funcionaria docente de carrera será efectuado por el Rector, con posterioridad a que el candidato o candidata propuesto haya dado cumplimiento a los requisitos y plazos establecidos en el punto anterior. El nombramiento especificará la denominación de la plaza: Cuerpo y Área de Conocimiento, así como su código de plaza en la Relación de Puestos de Trabajo. Los nombramientos serán comunicados al correspondiente Registro a efectos de otorgamiento del número de Registro de Personal e inscripción en los Cuerpos respectivos, publicados en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y comunicados a la Secretaría General del Consejo de Universidades.

8.3.- En el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación de nombramiento en el Boletín Oficial del Estado, el candidato propuesto deberá tomar posesión de su destino, momento en el que adquirirá la condición de funcionario o funcionaria de carrera del cuerpo docente que corresponda, con los derechos y deberes que le son propios.

9.- Norma final.

9.1.- Durante el desarrollo de los concursos, las Comisiones resolverán las dudas que pudieran surgir en la aplicación de estas normas, así como la actuación que proceda en los casos no previstos en ellas. En todo momento, su actuación se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

9.2.- La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Frente a ella, de conformidad con lo previsto en el capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, los interesados pueden interponer recurso potestativo de reposición ante el Rector de la Universidad de Murcia, en el plazo de un mes, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses, contados, en ambos casos, desde el día siguiente al de la notificación o publicación y sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición en su caso interpuesto.

Murcia, 7 de febrero de 2017.—El Rector, José Pedro Orihuela Calatayud.

Anexo I

Cuerpo de Catedráticos de Universidad

Plaza Número: 1/2017

Área de Conocimiento: QUÍMICA ANALÍTICA

Departamento: QUÍMICA ANALÍTICA

Docencia en: Química Analítica.

Investigación en: Química Analítica (2301).

Código de la plaza: 110443

Plaza Número: 2/2017

Área de Conocimiento: TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN

Departamento: TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN

Docencia en: Teoría de la Educación.

Investigación en: Educación en Valores Morales (5801.99).

Código de la plaza: 110447

ANEXO II

MODELO CURRÍCULUM UNIVERSIDAD DE MURCIA

I. DATOS PERSONALES.
Apellidos y nombre.....
Número del DNI ..... Lugar y fecha de expedición.....
Nacimiento: Provincia y localidad ..... Fecha .....
Residencia: Provincia ..... Localidad .....
Domicilio ..... Teléfono ..... Estado civil .....
Facultad o Escuela actual .....
Departamento o unidad docente actual .....
Categoría actual como Profesor contratado o interino .....

II. TÍTULOS ACADÉMICOS.			
Clase	Organismo y centro de expedición	Fecha de expedición	Calificación, si la hubiere

III. PUESTOS DOCENTES DESEMPEÑADOS.					
Categoría	Organismo y centro	Régimen dedicación	Actividad	Fecha de nombramiento o contrato	Fecha de cese o terminación.

IV. ACTIVIDAD DOCENTE DESEMPEÑADA

V. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DESEMPEÑADA (programas y puestos).

VI. PUBLICACIONES (libros)		
Título	Fecha publicación	Editorial

VII. PUBLICACIONES (artículos)*			
Título	Revista o diario	Fecha publicación	Nº de páginas

*Indicar trabajos en prensa, justificando su aceptación por la revista editora.

VIII. OTRAS PUBLICACIONES.

IX. OTROS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

X. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SUBVENCIONADOS.

XI. COMUNICACIONES Y PONENCIAS PRESENTADAS A CONCRESOS *

Indicando título, lugar, fecha, entidad organizadora y carácter nacional o internacional.

XII. PATENTES.
1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....
6. .....
7. .....
8. .....
9. .....
10. .....
11. .....
12. .....
13. .....

XIII. CURSOS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS (Con indicación de centro, organismo, materia, actividad desarrollada y fecha)

XIV. CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS (Con indicación de centro u organismo material y fecha de celebración)

XV. BECAS, AYUDAS Y PREMIOS RECIBIDOS. (con posterioridad a la licenciatura)

XVI. ACTIVIDAD EN EMPRESAS Y PROFESIÓN LIBRE.

XVII. OTROS MÉRITOS DOCENTES O DE INVESTIGACIÓN.

XVIII. OTROS MÉRITOS.

ANEXO III
COMISIÓN EVALUADORA

CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD

AREA DE CONOCIMIENTO: "QUÍMICA ANALÍTICA"
CLASE DE CONVOCATORIA: CONCURSO DE ACCESO
PLAZA Nº: 1/2017

COMISIÓN TITULAR:

PRESIDENTA: Doña María Pilar Viñas López-Pelegrín, Catedrática de la Universidad de Murcia.
SECRETARIO: Don Ignacio Francisco López García, Catedrático de la Universidad de Murcia.
VOCAL 1º: Doña Soledad Muniategui Lorenzo, Catedrática de la Universidad de A Coruña.
VOCAL 2º: Doña María Teresa Chicote Olalla, Catedrática de la Universidad de Murcia.
VOCAL 3º: Don Alberto Requena Rodríguez, Catedrático de la Universidad de Murcia.

COMISIÓN SUPLENTE:

PRESIDENTE: Don Manuel Hernández Córdoba, Catedrático de la Universidad de Murcia.
SECRETARIO: Don Joaquín Ángel Ortuño Sánchez-Pedreño, Catedrático de la Universidad de Murcia.
VOCAL 1º: Doña Purificación López Mahia, Catedrática de la Universidad de A Coruña.
VOCAL 2º: Doña Isabel María Saura Llamas, Catedrática de la Universidad de Murcia.
VOCAL 3º: Don José Zúñiga Román, Catedrático de la Universidad de Murcia.

AREA DE CONOCIMIENTO: "TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN"
CLASE DE CONVOCATORIA: CONCURSO DE ACCESO
PLAZA Nº: 2/2017

COMISIÓN TITULAR:

PRESIDENTE: Don José Manuel Touriñan López, Catedrático de la Universidad de Santiago de Compostela.
SECRETARIO: Don Julio Vera Vila, Catedrático de la Universidad de Málaga.
VOCAL 1º: Don Ángel García del Dujo, Catedrático de la Universidad de Salamanca.
VOCAL 2º: Doña María Rosa Buxarrais Estrada, Catedrática de la Universidad de Barcelona.
VOCAL 3º: Don Antonio Bernal Guerrero, Catedrático de la Universidad de Sevilla.

COMISIÓN SUPLENTE:

PRESIDENTE: Don Gonzalo Jover Olmeda, Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid.
SECRETARIO: Don José Vicente Peña Calvo, Catedrático de la Universidad de Oviedo.
VOCAL 1º: Don Miquel Martínez Martin, Catedrático de la Universidad de Barcelona.
VOCAL 2º: Doña Carmen Sanchidrian Blanco, Catedrática de la Universidad de Málaga.
VOCAL 3º: Don Bernardo Gargallo López, Catedrático de la Universitat de Valencia (Estudi General).

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

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Sanidad
Servicio Murciano de Salud

1312 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se modifica la Resolución de 26 de enero de 2017, por la que se aprobó la parte específica del temario correspondiente a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría estatutaria de personal de servicios, opción celador/subalterno (BORM 02/02/2017).

Mediante Resolución de 26 de enero de 2017 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud se aprobó la parte específica del temario correspondiente a las pruebas selectivas para el acceso a la categoría estatutaria de Personal de Servicios, opción Celador/Subalterno (BORM 02/02/2017).

Posteriormente se han apreciado los siguientes errores materiales de redacción en el texto de la resolución y en el anexo:

a) En la resolución se hace mención únicamente a la parte específica del temario cuando el anexo se refiere tanto a la parte general como a la específica de la citada categoría, opción estatutaria.

b) En el tema 11 aparece el término "hostilización" cuando debe aparecer hospitalización.

El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece: "Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesado, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos".

A la visto de lo expuesto, la citada resolución de 26 de enero de 2017 debe corregirse en los siguientes términos:

1.º- En todos los apartados de la Resolución donde dice "Parte Especifica del Temario" cambiar por "Parte General y Específica del Temario".

2.º- El contenido del Tema 11 debe sustituirse por el siguiente:

TEMA 11.- El Celador en unidades de hospitalización, áreas quirúrgicas, unidades de críticos y áreas de Urgencias. El paciente aislado por contagio, tipos de aislamiento.

Murcia, 17 de febrero de 2017.—El Director Gerente, Francisco Agulló Roca.

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1313 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y la Universidad de Murcia para la realización de actividades de los alumnos de la Escuela de Práctica Jurídica en la Junta Arbitral de Consumo.

Resolución

Visto el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Universidad de Murcia, de conformidad con la autorización otorgada por el Consejo de Gobierno en sesión de 21 de diciembre de 2016 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Universidad de Murcia, a través de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, para la realización de actividades de los alumnos de la Escuela de Práctica Jurídica en la Junta Arbitral de Consumo autorizado por el Consejo de Gobierno en sesión de 21 de diciembre de 2016.

Murcia, 1 de febrero de 2017.—El Secretario General, Daniel Mazón Sánchez.

En Murcia a 28 de diciembre de 2016.

Reunidos

De una parte, el Sr. D. Juan Hernández Albarracín, Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la representación que ostenta en virtud de lo dispuesto en el artículo 16.2.a y ñ 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, facultado para la firma del presente Convenio autorizado por acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 21 de diciembre de 2016.

De otra parte, el Sr. D. José Pedro Orihuela Calatayud, Rector Magnífico de la Universidad de Murcia, interviene en su nombre y representación, en virtud de las facultades que autoriza su nombramiento, según Decreto de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 147/2014, de 16 de mayo, publicado en el BORM de 20 de mayo de 2014, y de acuerdo con las competencias que le otorga el art. 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el art. 42 de los Estatutos aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, publicado en el BORM de 6 de septiembre de 2004, y previo acuerdo del Consejo de Gobierno de la UMU de 28 de octubre de 2016.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad jurídica suficiente para suscribir el presente Convenio y a tal efecto.

Exponen:

I. La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, define en el art. 2 las dimensiones de la autonomía universitaria, incluyendo la expedición de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y de sus diplomas y títulos propios.

La Escuela de Práctica Jurídica se configura como una Escuela de Especialización Profesional, adscrita a la Universidad de Murcia a través de la Facultad de Derecho y especialmente vinculada al Colegio de Abogados de Murcia, así como a otros Colegios Profesionales, Corporaciones, Centros de estudio e investigación del Derecho y a los Organismos de la Administración de Justicia. Uno de sus objetivos principales es el de servir de instrumento para lograr el acercamiento de la formación en Derecho al ámbito profesional, complementando la formación que ofrece la Facultad de Derecho y aportando a sus estudiantes los conocimientos prácticos necesarios para el mejor ejercicio de las profesiones relacionadas con la justicia.

Para conseguir estos objetivos, la Escuela de Práctica Jurídica de Murcia organiza y desarrolla diversas actividades, másteres y cursos de carácter jurídico-práctico, dirigidos a la formación de calidad, perfeccionamiento y actualización de los profesionales del Derecho, así como cursos de formación complementaria. Entre ellos, tiene especial relevancia el Máster Universitario en Abogacía, cuya realización es precisa para el ejercicio de la profesión conforme a la Ley 34/2006, de 30 de octubre, reguladora del acceso a las profesiones de abogado y procurador de los Tribunales, desarrollada posteriormente por el RD 775/2011 de 3 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales.

II. El Máster Universitario en Abogacía, pretende dar respuesta en el ámbito de la Universidad de Murcia a la demanda de una capacitación profesional aplicada a la Abogacía mediante la superación de la correspondiente formación especializada. El artículo 2 de la Ley 34/2006 establece que tendrán derecho a obtener el título profesional de abogado o el título profesional de procurador de los tribunales, las personas que se encuentren en posesión del título universitario de licenciado en Derecho, o del título de grado que lo sustituya de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 88 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades y su normativa de desarrollo que acrediten su capacitación profesional mediante la superación de la correspondiente formación especializada y la evaluación regulada por la Ley. Según el artículo 4, los cursos de formación para abogados podrán ser organizados e impartidos por las universidades públicas o privadas, de acuerdo con la normativa reguladora de la enseñanza universitaria oficial de posgrado y, en su caso, dentro del régimen de precios públicos.

III. El Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Sistema Arbitral de Consumo, establece que el Sistema Arbitral de Consumo es el arbitraje institucional de resolución extrajudicial, de carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, de los conflictos surgidos entre los consumidores o usuarios y las empresas o profesionales en relación a los derechos legal o contractualmente reconocidos al consumidor y se organiza a través de las Juntas Arbitrales de Consumo.

IV. La Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, a través de su Dirección General de Comercio y Protección del Consumidor, ejerce las competencias en materia de consumo, de conformidad con el Decreto la Presidencia n.º 18/2005, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional, modificado por el Decreto de Presidencia n.º 32/2015, de 7 de julio.

V. Las partes han valorado la oportunidad y conveniencia de formalizar el correspondiente Convenio para la realización de los fines e intereses relatados en la colaboración de las instituciones y reconociendo su plena capacidad para la realización de lo acordado, acuerdan las siguientes:

Cláusulas:

Primera. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto dar cobertura institucional a la realización de actividades prácticas en la Junta Arbitral de Consumo por parte de alumnos del Máster de Abogacía. En concreto, como complemento de la docencia teórica en el aula, los alumnos podrán asistir como oyentes a las sesiones de la Junta Arbitral de Consumo en la forma y condiciones que se establece en el marco del presente Convenio.

Segunda. Obligaciones de las partes.

Para la realización del objeto descrito en la cláusula primera se establecen los siguientes:

1. Compromisos:

1.1 Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo:

• Colaborar con la Escuela de Práctica Jurídica en la realización de las actividades del Master de la Abogacía, facilitando la asistencia como oyentes de los alumnos a las reuniones de la Junta Arbitral de Consumo.

• La iniciativa general de las actividades o colaboraciones será de los docentes del Máster de Abogacía, sin perjuicio de las propuestas que los miembros de la Junta Arbitral puedan aportar.

• Las propuestas de actividad o colaboración, serán dirigidas directamente al responsable de la Junta Arbitral de Consumo. En las propuestas se deberá expresar, de forma sucinta, el objeto de la propuesta y la colaboración requerida.

• El desarrollo general de las actividades vendrá dado por la asistencia de pequeños grupos de alumnos a las actividades procesales que interesen a su formación, con la posibilidad de que se introduzca el caso concreto por el vocal o árbitro antes de su celebración, y pueda aportar conclusiones o reflexiones al final del mismo.

1.2 Por la Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad de Murcia:

• A proporcionar, con antelación suficiente, los datos de los alumnos que pretenden asistir a las sesiones de la Junta Arbitral.

• Las actividades desarrolladas en la Junta Arbitral de Consumo podrán ser evaluables pero nunca obligatorias, en relación con lo dispuesto en el art. 98.3 de los Estatutos de la Universidad de Murcia.

• Se podrá exigir a los alumnos participantes, matriculados en cursos oficiales, su inscripción e identificación en un listado, con relación de sus nombres y D.N.I, que será puesto a disposición del Secretario de la Junta Arbitral de Consumo con antelación a la realización de la actividad, así como la

suscripción de un compromiso escrito de secreto y confidencialidad, en relación a los documentos, procesos o cualquier actividad de la que pudieran tener conocimiento por razón de las prácticas realizadas.

• En caso de que algún alumno manifestara cualquier tipo de comportamiento incorrecto durante el desarrollo de las prácticas, se podrá suspender de forma temporal o definitiva la participación del mismo en dicha práctica o todas cuantas sigan, poniéndolo en conocimiento del docente que hubiese tenido la iniciativa, así como del órgano de seguimiento.

2. Responsabilidades y cobertura de riesgos durante la realización de las prácticas presenciales.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia queda eximida de cualquier responsabilidad respecto a los alumnos, que además se encuentran cubiertos por su seguro escolar, suscrito con su matrícula. En ningún caso se entenderá que las partes o los dependientes de las mismas en relación a aquellas o entre sí establecen relaciones contractuales de clase mercantil, ni civil o laboral, al no concurrir los requisitos que exigen las leyes ni tampoco ser objeto de aquéllas ni compartir la causa de las mismas. Como consecuencia de ello, además, ninguna de las partes devengará contraprestación económica alguna, en ningún caso.

Tercera. Reutilización de información y documentos.

Siendo las partes firmantes instituciones públicas o agentes públicos directamente integrados en las mismas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público, considerando documentos, a tenor del artículo 3.2 de dicha Ley toda información cualquiera que sea su soporte material o electrónico así como su forma de expresión gráfica, sonora o en imagen utilizada; excluyendo expresamente los programas informáticos que estén protegidos por la legislación específica aplicable a los mismos, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional segunda, párrafo 2, de la citada Ley, subrayando el interés legítimo docente e investigador en el ámbito de las entidades públicas referidas en relación al art. 234 de la LOPJ y excluyendo en todo caso actuaciones declaradas secretas o reservadas, se acuerda:

1. Los docentes e investigadores de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia podrán solicitar la reutilización de la información y documentos referidos, fundamentalmente a las actuaciones que interesen a la formación del alumnado a la investigación docente, o cualquier otra alegación o petición. También podrá solicitarse, con los mismos fines, la grabación de las sesiones de la Junta Arbitral.

2. Considerando la solicitud, el titular del órgano al que le fueran solicitados los documentos, valorará el interés expresado y decidirá sobre la cesión de aquellos documentos, sin necesidad de fundamentar su negativa si considerase que, en el caso concreto, pudiera perturbarse el normal desarrollo de las actuaciones o lesionarse de otra forma el interés general o de las partes involucradas, por el especial contenido que el procedimiento pudiera tener.

3. En caso de acceder a la solicitud, el titular del órgano procurará el envío de la información o documentos al docente o investigador, que deberá utilizarlos y custodiarlos conforme a lo dispuesto en el presente convenio, cumpliendo además las obligaciones accesorias que en el mismo se imponen al respecto.

Cuarta. Custodia y utilización de la información y documentos.

La Facultad de Derecho, en cuanto a sus docentes e investigadores, se compromete a custodiar diligente y fielmente la información o documentos a que puedan tener acceso, que sólo podrán utilizarse para el desarrollo de las actividades docentes o investigadoras, sin posibilidad de cesión a terceros.

La difusión de los documentos escritos estará estrictamente restringida al ámbito del alumnado, u otros docentes e investigadores de la Universidad de Murcia.

En el referido supuesto de difusión de documentos escritos, salvo que los particulares participantes en el asunto judicial consientan expresamente la cesión de sus datos, el docente o investigador será responsable de anonimizar los documentos escritos, haciendo ilegibles los nombres o signos que pudieran hacer directamente reconocibles a aquellos particulares.

El material audiovisual será custodiado exclusivamente por el docente o investigador, sin que pueda ser difundido entre el alumnado, sino únicamente proyectado y comentado en el ámbito de la docencia activa.

Quinta. Deber de secreto y protección de datos.

La Escuela de Práctica Jurídica se compromete a que sus profesores y alumnos mantengan el secreto y confidencialidad de cuantos datos de los ciudadanos o cualquier particular interviniente en las actuaciones arbitrales conozcan por razón de las actividades de colaboración convenidas. Asimismo, desde la Junta arbitral de Consumo se comprometen a mantener el secreto y confidencialidad de cuantos datos de los alumnos pudieran conocer a causa de su colaboración en las actividades docentes, conforme a lo convenido.

Ambas partes se comprometen a cumplir las disposiciones y exigencias que la norma reguladora de la Protección de Datos de Carácter Personal, y en concreto la LO 15/1999, de 13 de diciembre, pueda imponer en relación con las actividades convenidas.

Sexta. Comisión de seguimiento.

Para el adecuado seguimiento, coordinación, control e interpretación del convenio; se crea una Comisión de seguimiento paritaria, integrada por un miembro titular y un suplente a designar por cada una de las instituciones firmantes, que podrán ser renovados por la parte que los propuso en el momento que considere oportuno.

La Comisión se reunirá a iniciativa de cualquiera de sus integrantes y, como mínimo, una vez al año, emitiendo un informe de seguimiento, rigiéndose en su organización y funcionamiento por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Séptima. Financiación.

La suscripción del presente Convenio no genera obligaciones de contenido económico para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Octava. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será de un año desde su firma, prorrogándose por acuerdo expreso de las partes por periodos anuales hasta un máximo de cuatro años, de conformidad con lo previsto en el artículo 49,h) de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Igualmente se extinguirá por la existencia de causas objetivas que hagan imposible su cumplimiento. También podrá ser denunciado por cualquiera de las partes previa comunicación fehaciente a la otra parte.

Novena.- Naturaleza del convenio y jurisdicción a la que se somete.

El presente Convenio queda sujeto a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y queda sometido a la Jurisdicción Contencioso-administrativa para las cuestiones litigiosas que del mismo pudieran suscitarse en contenido, interpretación y aplicación.

Asimismo queda excluido de la Ley de Contratos del Sector Público, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, al amparo de lo dispuesto en el artículo 4.1 c) de esta Ley.

Décima.- Extinción-Mecanismos de denuncia.

El presente Convenio podrá resolverse anticipadamente por cualquiera de las partes por las siguientes causas:

a) Acuerdo expreso de las partes.

b) Incumplimiento de cualquiera de sus cláusulas u obligaciones.

c) Celebración de un nuevo Convenio que lo sustituya.

d) Denuncia expresa de cualquiera de las partes, comunicada con un mes de antelación a la fecha prevista de terminación.

Cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

e) Serán competentes los órganos de la Jurisdicción contencioso-administrativa para el conocimiento y resolución de las controversias que surjan entre las partes en cuanto a la interpretación y aplicación de este Convenio

Y en prueba de conformidad se firma el presente Convenio, por triplicado y en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por la Universidad de Murcia, José Pedro Orihuela Calatayud.—Por la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1314 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Salinera Española, S.A. - San Pedro del Pinatar.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0148/2016; denominado Salinera Española, S.A. - San Pedro del Pinatar; código de convenio n.º 30001222011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 03/11/2016, 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, 18 de enero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de "Salinera Española, S.A." Para su centro de trabajo de San Pedro del Pinatar (Murcia)

Artículo 1º.- Partes Signatarias.- Son partes firmantes del presente Convenio el Director del Centro de trabajo de San pedro del Pinatar, el Gerente de Salinera Española, S.A. y la responsable del departamento de Recursos Humanos en representación de la empresa, y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Salinera Española, S.A. de San Pedro del Pinatar de Murcia.

Artículo 3º.- Entrada en vigor.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien su contenido tendrá carácter retroactivo al día 1 de enero de 2016.

Artículo 4º.- Vigencia.- El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, que comprenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del 2016.

Artículo 5º.- Denuncia.- La denuncia del presente Convenio será automática dos meses antes de extinguirse el mismo.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo tanto si la Autoridad Laboral no aprobase parte o la totalidad del articulado de dicho Convenio, éste deberá ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado.

Artículo 8º.- Clasificación profesional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen.

Esta clasificación profesional pretende obtener una más lógica y eficaz estructura productiva sin perjuicio de las oportunidades de promoción y respeto, en su caso, a los derechos adquiridos.

Artículo 9º.- Grupos profesionales.- Se definen 4 Grupos Profesionales con sus correspondientes categorías:

- Grupo 1: Técnicos

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio –a nivel de diplomatura, ingeniería técnica o FP2 (Grado Superior completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función).

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

· Director.

· Director Comercial.

· Coordinador de Calidad.

· Encargado de Producción.

· Técnico Salinero.

· Maestro de taller.

· Encargado de servicio.

· Jefe 2º Administrativo.

- Grupo 2: Administrativos.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

· Oficial de 1.ª

· Oficial de 2.ª

· Auxiliar.

- Grupo 3: Personal de oficio

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación Mínima: equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

· Oficial de 1.ª.

· Oficial de 2.ª.

· Oficial de 3.ª.

· Oficial de 3ª Movimiento de sales.

- Grupo 4: Personal operario

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención aunque no formación específica.

Formación Mínima: Para los trabajadores de nuevo ingreso, la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

· Guardia Jurado.

· Basculero.

· Personal de limpieza.

Artículo 10º.- Areas funcionales.- Se establecen las siguientes Áreas Funcionales para los distintos Grupos Profesionales establecidos:

- Técnicos

- Administración

- Comercial

- Producción

- Mantenimiento

- Explotación Salinera

- Servicios y conservación

Artículo 11º.- Tabla Salarial.- Se establecen los salarios que figuran en la correspondiente tabla anexa a este Convenio como Anexo 1º.

Artículo 12º.- Régimen Salarial.- El presente Convenio está constituido, respecto al régimen económico por:

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Complemento personal.
4. Complemento por nivel.
5. Plus turnicidad.
6. Plus nocturnidad.
7. Plus vinculación.
8. Plus asistencia.
9. Dietas.
10. Pagas extras.
11. Participación beneficios.
12. Plus-incentivo por utilización de maquinaria específica.

Artículo 13º.- Antigüedad.- Todos los trabajadores cobrarán por anticipado el 40% de antigüedad desde el momento de alta en la Empresa, la cual ha sido incluida en el salario base.

Transcurridos los primeros 21 años de servicio, se irá acumulando antigüedad hasta alcanzar el 60% máximo, a razón de un 10% del salario base cada quinquenio, con un máximo de dos quinquenios.

Artículo 14º.- Gratificaciones extraordinarias.- Todo el personal sujeto a este Convenio percibirá una gratificación extraordinaria en julio y otra en diciembre, equivalente a treinta días del salario base, antigüedad, plus complemento personal y complemento por nivel. Ambas serán abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

Artículo 15º.- Participación de beneficios.- Se establece por este concepto una paga de treinta días del salario base, antigüedad, complemento personal y complemento por nivel, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 16º.- Plus de asistencia.- Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirá un plus mensual de 371,30 euros.

Artículo 17º.- Plus de turnicidad.- Los trabajadores sometidos a turnos, lo que implicará la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirán un plus de turnicidad consistente en un 10% del salario base, que se devengará en periodos de semanas completas.

Si por razones de producción fuera necesario cambiar el turno de algún trabajador, en un período inferior a una semana, se devengará el plus de turnicidad por la semana completa.

Artículo 18º.- Plus de nocturnidad.- El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno consistente en el 25% del salario base de su categoría.

Artículo 19º.- Plus vinculación.- Al objeto de premiar la vinculación y formación de los productores, se establece un plus sobre el sueldo base, que no afectará a la antigüedad, para todos los productores que en 1 enero 2003 no hayan cumplido la edad de 60 años, de la siguiente cuantía:

1. Con 35 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 3%.
2. Con 40 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 4%.
3. Con 45 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 4,5%.
4. Con 50 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 6%.
5. Con 54 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 7,5%.
6. Con 57 años de edad cumplidos en 1 enero 2003, el 10,5%.

Este plus se percibirá en las doce pagas normales. El personal nuevo cobrará dicho plus en función a su edad.

Artículo 20º.- Plus-incentivo por utilización de maquinaria específica.- Percibirá la prima el trabajador responsable de la maquinaria a su cargo, el cual, previamente, ha sido designado por el personal encargado.

Los nuevos trabajadores que se inicien en la utilización de la maquinaria sujeta a prima la percibirán cuando su inmediato superior lo considere apto para el desarrollo del trabajo. La Dirección y el Departamento de Calidad se reservan el derecho a posponer dicha aptitud si creen que la complejidad de la maquinaria es tal que necesita más tiempo para adecuarse a la misma.

El trabajador, antes de iniciarse en el manejo de la maquinaria sujeta a este plus, dispondrá de la suficiente información y formación para la prevención de accidentes laborales referentes a esa maquinaria y sus componentes.

La Dirección de la Empresa, si lo estimase oportuno o necesario, cambiará al responsable de la maquinaria por otro trabajador también apto para dicha labor, en referencia al artículo n.º 35, sobre movilidad funcional, del Convenio colectivo general de la Industria Salinera.

La prima sólo se percibirá si el trabajador se encuentra efectivamente en la máquina.

Se adjuntan tablas del plus incentivo por utilización de maquinaria como Anexo 2º.

Artículo 21º.- Dietas.- Las dietas se fijan en 31,63 euros la dieta completa y 15,83 euros la media dieta.

Artículo 22º.- Complemento personal y complemento por nivel.- Se irán revisando según los aumentos establecidos y que quedan fijados a la firma del convenio.

Artículo 23º.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral anual será de 1.748 horas de trabajo efectivo, que comprenderá de lunes a viernes.

Artículo 24º.- Horas extraordinarias.- Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias; no obstante si eventualmente tuvieran que realizarse, siempre con las limitaciones impuestas por el Estatuto de los Trabajadores, las mismas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, teniendo en cuenta que por cada dos horas trabajadas se descansen tres, o abonadas en la cuantía de 16,93 euros, por hora trabajada según el escalado siguiente:

Para el trabajo realizado durante los primeros 30 minutos se abonará el 50% de la cuantía establecida.

Para el trabajo realizado sobrepasando los 30 minutos se abonará el 100% de la cuantía establecida.

Artículo 25º.- Vacaciones.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 25 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, abonadas con el promedio anual de sus ingresos reales en jornada normal de trabajo, que excluye gratificaciones extraordinarias y horas extras.

El período de vacaciones, salvo casos excepcionales, deberá ser conocido por ambas partes con dos meses de antelación al mismo.

Artículo 26º. Cambios de puestos de trabajo.- Los cambios de puestos de trabajo que pudieran producirse durante la vigencia del presente Convenio, se ajustarán a lo establecido en el Convenio General de la Industria Salinera.

Artículo 27º. Prendas de trabajo.- Se proporcionará la ropa y el equipo necesario a los trabajadores que lo precisen, tanto para el desarrollo de sus funciones como para garantizar las condiciones de seguridad.

Artículo 28º. Complemento por I.T.- En los casos de baja de cualquier productor por contingencias comunes o profesionales, la Empresa abonará la diferencia hasta completar el 100% del total devengado en la última mensualidad, excepto el complemento específico, desde la baja médica.

Artículo 29º. Revisión médica.- La Empresa cuidará se efectúe una revisión médica anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio. A cada trabajador se le entregará el resultado de dicha revisión.

Artículo 30º. Becas.- Se establece por este concepto un fondo de 7.150,79 euros anuales, tanto para los productores como los hijos de trabajadores, que cursen estudios en centros oficiales y privados, siempre que dichos estudios estén relacionados con la actividad que desarrollan en la empresa. La concesión de estas becas, su cuantía y distribución se realizará mediante solicitud de los interesados al Comité de Empresa.

La concesión de esta ayuda se realizará mediante justificante de matrícula del centro en donde realice los estudios.

Esta ayuda se dará con un máximo de dos años, en caso de repetición del mismo curso.

El fallo del Comité de Empresa no será recurrible.

Artículo 31º. Indemnización por muerte o invalidez.- La Empresa suscribirá una póliza colectiva de seguro a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de 21.156,18 euros. En caso de muerte, a excepción de muerte por accidente de trabajo, la indemnización será de 5.561,46 euros.

La Empresa entregará a los trabajadores, a través del Comité, copia de la póliza suscrita.

En caso de invalidez permanente por accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá dicha indemnización de 21.156,18 euros.

Artículo 32º. Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del

trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio: quince días naturales.

2. Nacimiento o adopción de hijos: tres días naturales. En caso de enfermedad grave de la madre o del niño, cinco días naturales. En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

3. Enfermedad grave o muerte de: cónyuge, hijos, padres, hermanos abuelos o nietos, tanto del trabajador como del cónyuge: tres días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto, el tiempo de ausencia se ampliará hasta dos días naturales más.

4. Matrimonio de hijos, padres o hermanos: un día natural (el de la fecha de celebración). En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

5. Traslado de vivienda habitual: dos días naturales. En caso de necesitarse desplazamiento con pernocta, dos días naturales más.

6. Exámenes, por estudios en centros de enseñanza públicos o privados reconocidos: por el tiempo necesario.

7. Para el resto de familiares se estará a lo legislado.

8. Asuntos propios: Para ello, se dispondrá de 3 días, de los cuales el trabajador podrá disponer de la siguiente manera:

a) 1 día durante el primer semestre del año a elección del trabajador.

b) 1 día durante el segundo semestre del año a elección del trabajador.

c) 1 día a lo largo de todo el año a elección de la empresa.

Artículo 33º. Control de higiene y seguridad en el trabajo.- Se estará a lo establecido en el IV Convenio General de la Industria Salinera y, en lo no recogido por éste, a la normativa reguladora de dicha materia.

Artículo 34º. Régimen disciplinario de faltas y sanciones.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 35º. Calificación de la falta.- Las empresas calificarán las faltas cometidas en leves, graves o muy graves, atendiendo a las circunstancias de las mismas y a la responsabilidad del autor.

Dicha valoración y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 36º. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas fundadas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, o, a terceras personas ajenas a la empresa siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos a aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización o sin causa que lo justifique, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 37º. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendados, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad Laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad normal o pactada.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 38º. Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves, a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ejerza y, dentro de él, el acoso sexual. El perjudicado podrá acudir a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores, dando lugar su denuncia a la apertura automática de expediente contradictorio.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente en materia laboral.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 39º. Sanciones.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A. Faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

B. Faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C. Faltas muy graves:

1- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.

2- Despido.

Artículo 40º. Aplicación de las sanciones.-

1.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

2.- Previamente a la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en todos los casos y a los demás trabajadores en los supuestos de falta grave o muy grave, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

3.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 41º.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42º. Cargos sindicales o públicos.- Los trabajadores que ostenten cargos sindicales, públicos o del Comité de Empresa, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como el percibo, en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo, de todas las retribuciones establecidas, sin que dichas ausencias puedan superar 16 horas mensuales o 192 horas anuales. Este crédito de horas sindicales podrá ser acumulado de forma trimestral, en uno o varios miembros del Comité de Empresa.

Artículo 43º. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

a) Horario y distribución de la jornada de trabajo.

b) Régimen de trabajo a turnos.

c) Sistema de remuneración.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio de empresa, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le

fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, se recurrirá al sistema de resolución de conflictos establecido en el ASECMUR II (B.O.R.M 15/06/2015).

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no debería ser superior al período de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 44º. Comisión paritaria.- Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a los representantes de los trabajadores y otros cuatro a la representación empresarial, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.

El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes

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

Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

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

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a las sedes patronales correspondientes.

Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá al término de cada año de los establecidos como vigencia en este Convenio, para redactar la Tabla de Retribuciones correspondiente.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Artículo 45º. Cláusula de revisión.- No se establece revisión alguna, independientemente de la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) para este año 2016.

Artículo 46º. Adhesión a la ORCL.- Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Artículo 47º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.- Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen precisas y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones con base en los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de empleo.

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

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

Artículo 48º. Cláusula final.- En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Salinera.

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A." PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)

TABLA SALARIAL - ANEXO 1º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2016

Técnicos 1ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Director	1.684,52	29.723,40
Director Comercial	1.684,52	29.723,40
Coordinador Calidad	1.684,52	29.723,40

Técnicos 2ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Encargado Producción	1.559,49	27.847,95
Técnico Salinero	1.559,49	27.847,95
Maestro de Taller	1.559,49	27.847,95
Encargado de Servicio	1.559,49	27.847,95
Jefe 2ª Administrativo	1.559,49	27.847,95

Oficiales 1ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial 1ª Administrativo	1.559,49	27.847,95
Oficial de 1ª	1.484,01	26.715,75

Oficiales 2ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial 2ª	1.476,57	26.604,15

Oficiales 3ª	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Oficial de 3ª	1.470,41	26.511,75
Oficial de 3ª Movimiento Sales	1.470,41	26.511,75
Especialista de 1ª	1.470,41	26.511,75
Basculero	1.470,41	26.511,75
Guarda Jurado	1.470,41	26.511,75

Limpieza	Sueldo Base Mensual	Cómputo anual
Limpiadora	1.433,26	25.954,50

Estas cantidades se incrementarán con los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, vinculación, complemento personal y complemento por nivel que corresponda a cada productor.

NPE: A-240217-1314

CONVENIO COLECTIVO DE "SALINERA ESPAÑOLA, S.A." PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN PEDRO DEL PINATAR (MURCIA)

PLUS INCENTIVO POR UTILIZACION DE MAQUINARIA - ANEXO 2º

EN VIGOR DESDE 1 DE ENERO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2016

Maquinaria	Importe Plus
Encargado de Secadero	8,48 €/día efectivo de trabajo
Trituradores y molienda	6,79 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea de sacos	6,79 €/día efectivo de trabajo
Envasado Línea Paquetería	6,79 €/día efectivo de trabajo
Envasado Big Bag húmeda	6,79 €/día efectivo de trabajo
Palista	6,79 €/día efectivo de trabajo
Compactadora	6,79 €/día efectivo de trabajo

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1315 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA.

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, se informa que según criterio de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se pone en su conocimiento que se ha detectado, que el texto del convenio podría conculcar la legalidad vigente o lesionar gravemente el interés de terceros.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0135/2016; denominado Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA; código de convenio n.º 30000462011984; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/11/2016, 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, 18 de enero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo 2016 Aguas de Murcia

Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO 1: ÁMBITO FUNCIONAL
ARTÍCULO 2: ÁMBITO PERSONAL
ARTÍCULO 3: ÁMBITO TEMPORAL
ARTÍCULO 4: DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
ARTÍCULO 5: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
ARTÍCULO 6: COMISIÓN PARITARIA DE ARBITRAJE
CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 7: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 8: CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES
GRUPO TÉCNICO
GRUPO ADMINISTRATIVO
GRUPO ESPECIALISTA Y DE OFICIOS
ARTÍCULO 9: TABLA DE EQUIVALENCIAS
ARTÍCULO 10: MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTÍCULO 11: CONSOLIDACIÓN DE GRUPO PROFESIONAL
CAPÍTULO III - SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
ARTÍCULO 12: SELECCIÓN
ARTÍCULO 13: CONTRATACIÓN
ARTÍCULO 14: PROMOCIÓN INTERNA
ARTÍCULO 15: FORMACIÓN PROFESIONAL
CAPÍTULO IV - CONDICIONES DEL TIEMPO DE TRABAJO
ARTÍCULO 16: JORNADA LABORAL
16.1 Cómputo Anual de Horas
16.2 Horario de Trabajo
16.3 Retenes
16.3.1 Retén de Festivos, Sábados y Domingos
16.3.2 Retén de Localizables
16.3.3 Retén de Jefes/as de Guardia
16.4 Reducciones de Jornada por Festividades
16.5 Jornada Reducida
16.6 Jornadas Festivas
16.7 Calendario Laboral
16.8 Jornada más Beneficiosa
16.9 Horario Flexible
ARTÍCULO 17: JORNADAS LABORALES ESPECIALES
17.1 Jornada Partida
17.1.1 Horario de Jornada Partida

17.1.2 Reducciones de Jornada Partida
17.1.3 Compensación por Jornada Partida
17.1.4 Consideraciones Especiales de Jornada Partida
17.2 Trabajo en Régimen de Turnos
17.2.1 Trabajo a Turnos, Horario
17.2.2 Compensación por Turnos, Nocturnidad, Festivos y Disponibilidad
17.2.3 Especificidades del régimen de turnos en la EDAR Murcia Este
17.2.4 Planificación de Jornadas, Vacaciones y Otros
17.2.5 Consideraciones del Plus de Turnos
ARTÍCULO 18: HORAS EXTRAORDINARIAS
18.1 Horas Extraordinarias
18.2 Horas Extraordinarias Estructurales
ARTÍCULO 19: VACACIONES
ARTÍCULO 20: LICENCIAS Y PERMISOS
20.1 Licencia por Matrimonio
20.2 Licencia Personal
20.3 Licencia Médica
20.4 Licencia por Traslado de Domicilio
20.5 Licencia por Natalidad, Acogimiento o Adopción
20.6 Licencia por Muerte o Enfermedad Grave
20.7 Licencia por maternidad
20.8 Licencia por lactancia
20.9 Licencia por Estudios
20.10 Licencia por Motivos Profesionales y Sindicales
20.11 Permiso por Asuntos Propios
20.12 Permisos No Remunerados
ARTÍCULO 21: EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
21.1 Excedencias y Licencias No Retribuidas
21.2 Excedencias Especiales
CAPÍTULO V - CONDICIONES ECONÓMICAS
ARTÍCULO 22: RETRIBUCIONES
22.1 Salario Base
22.2 Plus de Convenio
22.3 Productividad
22.4 Antigüedad
22.5 Plus de Vinculación
22.6 Pagas Extraordinarias
22.7 Complementos Salariales por Puesto de Trabajo
22.8 Plus de Transporte
22.9 Plus de Asistencia
22.10 Plus de Nochebuena y Nochevieja

ARTÍCULO 23: HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 24: PLUSES
24.1 Plus de Jornada Partida
24.2 Plus de Turnos
24.3.2 Plus de Retén de Localizables
24.3.3 Plus de Retén de Jefes/as de Guardia
24.4 Plus por Condiciones Especiales de Trabajo
24.5 Complemento ad personam
24.6 Plus de Conducción
24.7 Plus de Dietas
24.8 Gastos Imprevistos
24.9 Plus de Nocturnidad
24.10 Plus de Nochebuena y Nochevieja
ARTÍCULO 25: INCREMENTO SALARIAL
CAPÍTULO VI - CONDICIONES SOCIALES
ARTÍCULO 26: COMPLEMENTOS POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD
26.1 Incapacidad Transitoria por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional
26.2 Incapacidad Transitoria por Accidente No Laboral o Enfermedad Común
26.3 Enfermedad o Indisposición
26.4 Disminución de Facultades
ARTÍCULO 27: BENEFICIOS ASISTENCIALES
27.1 Ayudas por Hijos/as con discapacidad
27.2 Ayudas por Odontología, gafas, plantillas ortopédicas y similares
27.3 Ayudas por Prótesis Permanentes
27.4 Ayudas por Matrimonio, Natalidad y Sepelio
27.4.1 Ayudas por Matrimonio, Constitución de Pareja de Hecho Estable
27.4.2 Ayudas por Natalidad, Adopción y Acogimiento
27.4.3 Ayudas por Sepelio
27.5 Ayuda por Estudios
27.6 Ayudas por Gastos de Guardería
27.7 Revisión de Beneficios Asistenciales
ARTÍCULO 28: SEGURO COMPLEMENTARIO POR INVALIDEZ O MUERTE
ARTÍCULO 29: PREMIO DE VINCULACIÓN
ARTÍCULO 30: JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL
ARTÍCULO 31: COBERTURA DE VACANTES
ARTÍCULO 32: PLAN DE PENSIONES
ARTÍCULO 33: ANTICIPOS
ARTÍCULO 34: VESTUARIO DE TRABAJO
ARTÍCULO 35: FONDO SOCIAL
ARTÍCULO 36: FONDO PARA EL DEPORTE Y HÁBITOS SALUDABLES
ARTÍCULO 37: RETIRADA CARNET CONDUCIR. DEFENSA LEGAL DEL TRABAJADOR/A

ARTÍCULO 38: ASISTENCIA JURÍDICA Y COBERTURAS CIVILES
CAPÍTULO VII - DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES
ARTÍCULO 39: SECCIONES SINDICALES
ARTÍCULO 40: GARANTÍAS SINDICALES
40.1 Discriminación
40.2 Representación
40.3 Difusión
40.4 Recaudación
40.5 Locales
40.6 Reunión
40.7 Información
40.8 Asambleas de Personal
40.9 Horas Sindicales
ARTÍCULO 41: COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA
41.1 Derechos de Información
41.2 Derechos de Intervención
41.3 Derechos Materiales
ARTÍCULO 42: GARANTÍAS EN CASO DE DETENCIÓN
ARTÍCULO 43 CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL
CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 44: FALTAS
44.1 Faltas Leves
44.2 Faltas Graves
44.3 Faltas Muy Graves
ARTÍCULO 45: SANCIONES
45.1 Sanciones por Faltas Leves
45.2 Sanciones por Faltas Graves
45.3 Sanciones por Faltas muy Graves
ARTÍCULO 46: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
CAPÍTULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ARTÍCULO 47: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRINCIPIOS GENERALES
ARTÍCULO 48: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA
ARTÍCULO 49: PERSONAL DELEGADO DE PREVENCIÓN
ARTÍCULO 50: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 51: VIGILANCIA DE LA SALUD
ARTÍCULO 52: OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL
ARTÍCULO 53: EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
CAPÍTULO X – PLAN DE IGUALDAD
ARTÍCULO 54: PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD
ANEXO I - Consanguinidad y Afinidad

ANEXO II - Vestuario de Trabajo Distribución y Descripciones

ANEXO III - REGLAMENTO DE GESTIÓN DEL FONDO SOCIAL

ANEXO IV – TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2016

Capítulo I - Disposiciones Generales

Constituyen la Comisión Negociadora y ratifican de forma unánime el presente Convenio Colectivo las representaciones empresarial (Dirección General y Dirección de RRHH) y social (Comité de Empresa, con miembros de CCOO, UGT y SIME).

Artículo 1: Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral o Reglamento de Funcionarios de Administración Local, según la condición del trabajador, y en todo caso del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Murcia de 29 de octubre de 1982.

Artículo 2: Ámbito personal.

Por este Convenio Colectivo se regirán todas las personas empleadas de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A., tanto procedente del Ayuntamiento de Murcia (personal funcionario y laboral)como de nuevo ingreso,sea cual fuera la modalidad de su contratación.

Artículo 3: Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 1 año, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el BORM.

Artículo 4: Denuncia del convenio colectivo.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral competente, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá su vigencia en su contenido normativo por un plazo máximo de 3 años desde la fecha de la denuncia.

Si por alguna de las partes afectadas por este Convenio no se denunciase en tiempo y forma, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos por el plazo de un año, excepto en los aspectos económicos.

Artículo 5: Condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente Convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas no fueran más beneficiosas.

Artículo 6: Comisión paritaria de arbitraje.

Se constituirá una Comisión paritaria para la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras,designadas por el Comité de Empresa y tres personas designadas por la Dirección de la Sociedad. Al menos dos miembros de cada una de las representaciones deben ser personas que hayan participado en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo objeto de interpretación.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 72 horas como mínimo (incluyendo el orden del día) y tendrá como principales funciones la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia del Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes); así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor que podrá ser ajeno a la Empresa, y que será designado libremente por cada una de ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

Asimismo, con la firma del presente Convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y la plantilla incluida en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Capítulo II - Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7: organización del trabajo.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio y en la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar el nivel óptimo de servicio, basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado, siendo potestativo de la Empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos.

La Dirección de la Empresa informará al Comité y representación sindical de las modificaciones en la organización del trabajo o de los procesos productivos que afecten a la totalidad o a un grupo de la plantilla.

Artículo 8: Clasificación y Grupos Profesionales.

En virtud de la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de Julio, la clasificación profesional quedará adaptada al nuevo marco jurídico previsto en el Artículo 22 del ET, en la redacción dada por esta ley".

Así pues, todo el personal de EMUASA al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con las aptitudes, capacidad profesional, titulación y funciones primordiales que realiza en los siguientes grupos profesionales.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren las características y tareas desarrolladas por la Sociedad.

GRUPO TÉCNICO

El personal Técnico es aquél que desarrolla funciones esencialmente técnicas o directamente relacionadas con ellas.

GRUPO ADMINISTRATIVO

El personal Administrativo es aquél que desarrolla funciones esencialmente administrativas o directamente relacionadas con ellas.

GRUPO ESPECIALISTA Y DE OFICIOS

El grupo de personal especialista y de oficios es el constituido por el personal que desarrolla fundamentalmente misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares de EMUASA.

Artículo 9: Tabla de equivalencias.

CLASIFICACION PROFESIONAL 2012	CLASIFICACION PROFESIONAL A PARTIR DE 01-01-2013	
GRUPO TÉCNICO	**GRUPO PROFESIONAL / NIVEL**	**ÁREA FUNCIONAL**
Director o Directora de Área	GP I / 2	Técnica
Jefe o jefa de Departamento	GP II / 3	Técnica
Jefe o jefa de Unidad	GP II / 3	Técnica
Personal Asimilado	GP II / 3 y GP III / 4	Técnica
Jefe o jefa de Centro Gestor	GP III / 4	Técnica
Personal con titulación Superior o Media	GP III / 4	Técnica
Personal de Ingeniería Técnica	GP III / 4	Técnica
Topógrafo o Topógrafa de 1ª	GP IV / 5	Técnica
Topógrafo o Topógrafa de 2ª	GP V / 6	Técnica
Delineante Proyectista 1ª	GP IV / 5	Técnica
Delineante Proyectista 2ª	GP V / 6	Técnica
Delineante	GP VI / 7	Técnica
Personal Oficial Técnico	GP IV / 5	Técnica
Personal Auxiliar Técnico	GP V / 6	Técnica
Inspector o Inspectora de obras	GP V / 6	Técnica
GRUPO ADMINISTRATIVO	**GRUPO PROFESIONAL / NIVEL**	**ÁREA FUNCIONAL**
Jefe o Jefa de Centro Gestor	GP III / 4	Administrativa
Analista	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Tcas	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Almacén	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Inspección	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Inspección de Vertidos	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de Explotación de Sistemas Informáticos	GP III / 4	Administrativa
Jefe o jefa de personal lector	GP IV / 5	Administrativa
Responsable Explotación Informática	GP IV / 5	Administrativa
Personal programador	GP IV / 5	Administrativa
Personal oficial administrativo 1ª	GP IV / 5	Administrativa
Personal oficial administrativo 2ª	GP V / 6	Administrativa
Personal auxiliar administrativo 1ª	GP VI / 7	Administrativa
Personal auxiliar administrativo 2ª	GP VII / 8	Administrativa
Personal operador de Ordenador	GP V / 6	Administrativa
Personal operador de Telemando	GP V / 6	Administrativa
Auxiliar de Recaudación	GP VII / 8	Administrativa
Personal de cobro	GP VII / 8	Administrativa
Personal Oficial Lector	GP VI / 7	Administrativa
Personal lector/a	GP VII / 8	Administrativa
Personal oficial de inspección	GP VI / 7	Administrativa
Inspector o Inspectora	GP VII / 8	Administrativa
Inspector o Inspectora Precintador	GP VIII / 9	Administrativa
Telefonista	GP VII / 8	Administrativa
Ordenanza	GP VII / 8	Administrativa
Personal Auxiliar	GP IX / 10	Administrativa
GRUPO ESPECIALISTA Y DE OFICIOS	**GRUPO PROFESIONAL / NIVEL**	**ÁREA FUNCIONAL**
Jefe o jefa de Taller y Maquinaria	GP IV / 5	Oficios
Personal Capataz	GP IV / 5	Oficios
Personal subcapataz	GP V / 6	Oficios
Especialista	GP V / 6	Oficios
Personal oficial 1ª o Jefe o jefa de Brigada	GP VI / 7	Oficios
Personal Oficial 1ª Maquinista	GP VI / 7	Oficios
Personal Oficial Conductor Mecánico	GP VI / 7	Oficios
Personal Oficial 2ª	GP VII / 8	Oficios
Vigilante	GP VII / 8	Oficios
Ayudante	GP VII / 8	Oficios
Personal almacén de 1ª	GP VI / 7	Oficios
Personal almacén de 2ª	GP VII / 8	Oficios
Personal Peón especialista	GP VIII / 9	Oficios
Personal Peón	GP IX / 10	Oficios

Artículo 10: Movilidad funcional.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa el personal no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de cambio de puesto de trabajo a petición de la persona trabajadora, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 11: Consolidación de Grupo Profesional.

Mensualmente se determinará el personal que ha desarrollado labores de superior grupo profesional, según las hojas de descripción de puestos de trabajo, y se les abonará el sueldo y los complementos del puesto de trabajo realmente desempeñado.

La persona trabajadora que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior grupo profesional durante seis meses en un año, u ocho meses en dos años, consolidará el grupo profesional del puesto que desempeña.

El grupo profesional IX/10 del área funcional administrativa, dependiendo del tipo de contrato que tenga, como máximo a los dos años y seis meses de su vinculación con la Sociedad, pasará a su grupo superior correspondiente de forma automática.

Capítulo III - Selección, contratación, formación y desarrollo profesional

Artículo 12: Selección.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por RRHH, o bien, por empresa externa de selección a quién se le confíe, previa información al Comité del perfil de competencias de los puestos de trabajo a cubrir.

Artículo 13: Contratación.

Para la contratación del personal cuya duración exceda de un año se establecerá la aptitud necesaria a través de un proceso de selección para el que se exigirá la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto a desempeñar.

Artículo 14: promoción interna.

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos. A tal fin y teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y la capacitación de todo su personal, se procurará proveerlas mediante la promoción interna, a cuyo efecto se constituirá una Comisión Mixta (Comité de Empresa-Dirección) para su selección.

Artículo 15: formación profesional.

La Empresa y el Comité de Empresa atenderán a mejorar la formación y desarrollo profesional de la plantilla mediante la realización de acciones que permitan la adaptación y cualificación del personal a los cambios que se producen en el entorno social y tecnológico, y así contribuir a su progresión profesional y a la mejora y competitividad de la Empresa. A tal fin, se podrán organizar cursos en la Sociedad o participar el personal en cursos organizados por otras Entidades u Organismos. La participación y aprovechamiento de la plantilla en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de la misma.

El Departamento de RRHH de la Empresa elaborará anualmente un plan de formación en cuyo diseño participará el equipo directivo de la empresa y la representación del personal.

A la hora de desarrollar las acciones formativas se intentará promover el uso de diferentes medios de enseñanza, basados en la aplicación de las nuevas tecnologías, la realización de acciones conducentes a la constitución y difusión de la visión y cultura de grupo en la organización, potenciando el uso de ponentes internos y la formación en el puesto de trabajo.

Se crea una Comisión Paritaria (mesa de formación), que estará compuesta por el/la Responsable de RRHH o persona en quien delegue, otro miembro de la Empresa, dos personas designados por el Comité de Empresa y un secretario/a designado/a por RRHH. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes y la selección del personal aspirante a participar en los cursos de formación profesional a realizar. La Empresa destinará a este fin como mínimo 12.584,16 € anualmente. En caso de desacuerdo de esta Comisión resolverán el Presidente/a del Comité de Empresa y el Director/a General o personas en quienes deleguen.

Las partes representadas en la Comisión (Empresa y Comité) podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la información máxima de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: objetivos del curso, programa de materias, profesorado, locales donde se impartirán, horario, presupuesto y personal que podrá participar en el mismo. Una vez realizado el plan de formación anual, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir un resumen de los datos más significativos en relación a los cursos efectuados durante ese ejercicio.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre sus pretensiones de innovación tecnológica. Los posibles cambios que se deriven de la misma, serán estudiados en el seno de la mencionada Comisión a efectos de establecer las acciones formativas necesarias que capaciten al personal para el correcto desempeño de su labor o su posible promoción.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para el personal afectado. Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto especial. La formación establecida como obligatoria en el Convenio, se realizará dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa será la única competente sobre los cursos a realizar por personal de los grupos GPIII/4 y GP IV/5, no incluyendo el costo de los mismos en la cantidad señalada anteriormente.

Capítulo IV - Condiciones del tiempo de trabajo

Artículo 16: Jornada laboral.

La jornada laboral máxima será de 35 horas semanales.

Nota: Desde la entrada en vigor de la Ley 2/2012, disposición adicional septuagésima (LPGE 2012), en la Empresa se está realizando una jornada de 37,5 horas semanales.

Se mantiene la redacción anterior en espera de resolución judicial firme sobre la aplicación por parte de la Empresa de la jornada establecida en la mencionada Ley, resolución que podría afectar también a la redacción de los artículos 16.2 y 16.4.

16.1 Cómputo anual de horas

El total de horas anuales vendrá determinado, cada año, por la aplicación del horario de trabajo (Art. 16.2), a los días laborables del año en curso, descontando las correspondientes reducciones previstas en nuestro Convenio.

16.2 Horario de Trabajo

Como norma general, para el personal de la Empresa, la jornada será continuada desde las 7:42 horas a las 15:10, de lunes a viernes.

Con independencia de las condiciones particulares más beneficiosas, que a la firma del presente convenio, tenga adquiridas el personal a este respecto.

El personal con jornada a turnos de mañana y tarde realizarán el horario general por las mañanas y de 14:32 a 22:10 por las tardes.

Los sábados, domingos y festivos, tendrán la consideración de jornadas extraordinarias o retén y como tal serán remuneradas. El horario de los retenes será el que habitualmente se venía realizando.

En la jornada se fija un descanso de 30 minutos para el bocadillo.

16.3 Retenes

16.3.1 Retén de Festivos, Sábados y Domingos

En los casos en que la Empresa se vea obligada a establecer servicios de Retén, deberá hacerlo previa audiencia del Comité de Empresa.

Los servicios de Retén no formarán parte de la jornada de trabajo y se abonarán según Art. 24.3.1 de nuestro Convenio, o compensación en tiempo libre a quien lo solicite por escrito, a razón del 175%.

16.3.2 Retén de Localizables

Para la regularización de los servicios de sábados, domingos y festivos se establece el módulo localizable, cuyo horario será el mismo que el de las guardias de sábados, domingos y festivos.

En función de las necesidades del servicio se organizará un cuadrante para cubrir los sábados, domingos y festivos, incluyendo guardias y localizables, y comunicándolo al Comité de Empresa.

Se considera localizable, al/a trabajador/a que está disponible ante cualquier situación que requiera su presencia física.

Condiciones de localizables:

a) Tener abierto y operativo el teléfono móvil que le suministrará la empresa.

b) Permanecer durante el tiempo que dure la situación de localizable dentro de un radio que permita una presencia inmediata.

c) Estar en condiciones óptimas de prestación de servicio.

d) La prestación en situación de localizable será voluntaria siempre y cuando quede cubierto el servicio.

Contraprestación:

a) La presencia física siempre que sea justificada por sus jefes/as, se pagará como horas extraordinarias, adicionales al plus de retén de localizables.

b) El importe del módulo de localizables será del 25% del valor del plus de retén de festivos, sábados y domingos.

16.3.3 Retén de Jefes/as de Guardia

Se establece retenes de jefes/as de guardia para los días festivos y fines de semana. Estos retenes se abonarán según el Art. 24.3.3 de este Convenio.

16.4 Reducciones de jornada por festividades

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre (ambos inclusive) habrá una reducción en el horario de 60 minutos diarios, igual que en las fiestas de Navidad y Semana Santa.

16.5 Jornada reducida

Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación vigente.

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

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

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los/las trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

16.6 Jornadas festivas

Los días 24 y 31 de Diciembre, además de Santa Rita (en tanto no se instituya el patrón o patrona de Emuasa) serán no laborables, pudiendo la Empresa establecer retenes, compensándolos según el Art. 24.3.1 de este convenio.

Las horas de los días 24 y 31 de diciembre están englobadas en el cómputo total anual, Art. 16.

Se concede un día no laborable o vacacional a disfrutar en dos turnos por el 50% de la plantilla en cada turno. El día no laborable concedido se determinará, a propuesta del Comité y aceptación de la Empresa, en el momento en que se establezca el calendario laboral, situando preferentemente dicho día entre dos festivos para cada turno.

16.7 Calendario Laboral

El calendario laboral, se confeccionará en el mes de diciembre para el año siguiente, entre la Empresa y el Comité. En uso de sus facultades, y para el caso de desacuerdo, la Empresa confeccionará su calendario. Si al finalizar el año no se hubiera determinado el calendario por ninguna de las dos fórmulas antedichas, operará como calendario para el año siguiente el que resulte más beneficioso de los confeccionados en los dos años anteriores.

16.8 Jornada más Beneficiosa

La jornada durante la vigencia del Convenio será la que habitualmente se viene realizando, si no hay reducción en el Ayuntamiento. De producirse ésta, el Comité y la Empresa se pondrán de acuerdo sobre la más correcta aplicación, según las particularidades de EMUASA.

16.9 Horario Flexible

El personal que por necesidades personales precise modificar su horario de trabajo deberá solicitarlo por escrito a RRHH, que previa consulta con el/la Jefe/a de Departamento y la Dirección de Área afectados y siempre que el informe de los/as responsables sea favorable, resolverá la modificación solicitada.

Artículo 17: Jornadas laborales especiales.

17.1 Jornada Partida

La jornada partida se realizará de lunes a jueves, realizando dos tardes por semana, quedando libre la tarde de los viernes y percibiéndose el plus correspondiente según artículo 24.1 de este Convenio.

Las tardes a trabajar se determinarán en cada Departamento afectado de acuerdo con el departamento de RRHH.

Para el personal acogido al régimen de jornada partida se establecen las siguientes condiciones:

17.1.1 Horario de Jornada Partida

El horario para la jornada partida se establecerá cada año distribuyendo el cómputo de horas anual establecido por el calendario en el Art. 16.7.

Este horario podrá ser convenido en cada Departamento, respetando al menos un mínimo de una hora y un máximo de dos horas de interrupción entre las 14:00 y las 17:30 horas

17.1.2 Reducciones de Jornada Partida

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, así como en Navidad y Semana Santa, se trabajará de jornada continuada, percibiéndose el plus correspondiente. Para ello será necesario estar en jornada partida al menos 3 meses.

17.1.3 Compensación por Jornada Partida

Se establece el pago de un plus para el personal acogido a esta jornada por las cuantías que se especifican en el Art. 24.1 de este Convenio.

17.1.4 Consideraciones Especiales de Jornada Partida

a) El personal que desee acogerse al régimen de jornada partida deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, que decidirá la oportunidad de acceder a dichas peticiones en función de las necesidades del servicio.

b) El Comité de Empresa será puntualmente informado de las necesidades de la Empresa para cubrir puestos de trabajo en régimen de jornada partida.

c) El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad de la persona trabajadora o de la Empresa, siendo necesario en cualquiera de ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte.

17.2 Trabajo en Régimen de Turnos

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo cual se establece un horario de turnos rotativos de mañana, tarde, noche y festivos de ocho horas cada uno, variándose el turno a prestar por el personal.

17.2.1 Trabajo a Turnos, Horario

Horario (turnos) en el Centro de Control – Telemando:

TURNO	HORARIO
Mañana:	06:00 h – 14:00 h
Tarde:	14:00 h – 22:00 h
Noche:	22:00 h – 06:00 h

(*) Excepcionalmente, durante 2016, se mantendrá el calendario de turnos para operadores de Telemando (Centro de Control) con jornada de lunes a viernes.

(**) Salvo pacto en contrario, el personal que a la fecha de la firma del presente Convenio realiza las funciones de Operador de Telemando, mantendrá a título individual la jornada que tenía reconocida:

Turnos rotativos, de lunes a viernes, de mañana, tarde y noche a cubrir en jornada diaria de 8 horas de acuerdo con el siguiente horario:

TURNO	HORARIO
Mañana:	06:00 h.- 14:00 h.
Tarde:	14:00 h.- 22:00 h.
Noche:	22:00 h.- 06:00 h.

El turno de cada trabajador o trabajadora, como criterio general, será rotativo, salvo acuerdo particular entre el personal y el Departamento, distribuido de la siguiente forma:

a) Tres semanas de cinco días de ocho horas.

b) Tres semanas de cinco días cuyo horario será determinado cada año ajustando la diferencia entre el cómputo anual de horas del Art. 16.1 y el total de horas anuales resultante del establecido en el punto a).

El calendario de turnos podrá alterarse durante los periodos vacacionales y atendiendo a las necesidades del servicio.

Los turnos de noche se remunerarán con el incremento del plus de nocturnidad (Art. 24.9 de este Convenio).

Las guardias de este puesto de trabajo no serán realizadas exclusivamente por el personal de telemando.

Horario (turnos) para los operadores de proceso de EDAR Murcia Este:

TURNO	HORARIO
Mañana:	06:00 h – 14:00 h
Tarde:	14:00 h – 22:00 h
Noche:	22:00 h – 06:00 h

(***) Excepcionalmente, se respetarán los horarios pactados en la EDAR Murcia Este para 2016

17.2.2 Compensación por Turnos, Nocturnidad, Festivos y Disponibilidad

El personal afectado por este acuerdo cobrará un plus de turnos cuyas cuantías quedan reflejadas en el Art. 24.2.

Este plus de turnos compensa el cambio de turno, la disponibilidad, la nocturnidad, los domingos y festivos, la especial localizabilidad, así como la adaptación de las vacaciones durante el año a las necesidades del servicio, procurando que se disfruten la mayor parte en los meses de julio, agosto y septiembre.

Este plus será percibido por cualquier persona trabajadora que preste sus servicios en régimen de turnos rotativos (mañana, tarde, noche y festivos), así como cualquier/a trabajador/a que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen y por los días que se cumpla esta situación.

En el supuesto de que una persona trabajadora terminara su jornada de trabajo a turno y por razones imprevistas no se pudieran incorporar al trabajo, ni el/la compañero/a que le releva, ni la persona localizable disponible, aquel/la vendrá obligado/a a continuar hasta la jornada máxima legal. Asimismo,la persona trabajadora del turno siguiente adelantará su incorporación al trabajo, respetando la jornada máxima diaria, de manera que entre ambos cubran el turno de la persona trabajadora que no se ha incorporado.

El tiempo que se trabaje bajo esta circunstancia (tanto de continuación de jornada, como de sustitución por disponibilidad, como de adelantamiento de jornada) será considerado como horas extraordinarias y se compensarán según el Art. 23 de nuestro Convenio Colectivo.

La disponibilidad, se estructurará de forma que sea rotativa entre el personal, dicha rotación se respetará a la hora de su aplicación.

17.2.3 Especificidades del régimen de turnos en la EDAR Murcia Este

Dadas las características especiales del trabajo a realizar y los riesgos laborales que conlleva la actividad del mantenimiento electromecánico en el conjunto de las instalaciones de la depuradora, los turnos de trabajo estarán compuestos como mínimo por dos personas trabajadoras.

El máximo de días trabajados en turno de forma continuada será de seis.

El personal disfrutará como mínimo de dos días de descanso entre cambio de turnos, organizando el calendario laboral de manera que el colectivo disponga del mismo número de fines de semana libres en el cómputo anual.

El personal sometido al régimen de turnos regulados por este acuerdo se designará rotativamente disponibles localizables en número de dos y vendrá obligado a cubrir bajas laborales cuando éstas se produzcan.

17.2.4 Planificación de Jornadas, Vacaciones y Otros

Se realizará un calendario de trabajo anual el cual establecerá los turnos de trabajo y el descanso del personal, así como el plan de vacaciones. Dicha propuesta se someterá a la aprobación de La Empresa y el Comité de Empresa para su incorporación al calendario general.

Este calendario estará finalizado como máximo la última quincena del año anterior.

Las vacaciones anuales se disfrutarán según regula el Art. 19 de este Convenio Colectivo.

Las horas totales trabajadas en cómputo anual no superarán las establecidas en el calendario laboral general.

17.2.5 Consideraciones del Plus de Turnos

a) Este plus de turnos sustituye y compensa al complemento salarial que viniera percibiendo el personal en su anterior puesto de trabajo.

b) Este complemento no podrá ser consolidado por estar vinculado al puesto de trabajo y ello de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que podrá ser suprimido cuando desaparezca la función a efectuar o absorbible por cualquier otra mejora económica que para los puestos se determinen.

c) En caso de traslado por necesidades de la Empresa y a iniciativa de ésta, la persona trabajadora percibirá el complemento que esté establecido en el nuevo destino, de no existir o ser de menor cuantía que el actual, se le compensará el total o la diferencia, en una sola vez por el importe equivalente a un año del complemento que esté cobrando.

d) En caso de traslado a petición propia desaparece el complemento y se regirá la persona afectada por las condiciones del nuevo puesto al que sea trasladado.

Artículo 18: Horas extraordinarias.

18.1 Horas Extraordinarias

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175%, o compensación económica según tablas recogidas en el Art. 23 de este Convenio, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada dos meses se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informadas las mismas por RRHH al Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Si se adopta el criterio de compensación económica lo será en la siguiente nómina a abonar, si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de su realización.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00.

18.2 Horas Extraordinarias Estructurales

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender averías imprevistas, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Estas horas serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Art. 23 de este Convenio.

Artículo 19: Vacaciones.

El período anual de vacaciones para la totalidad de la plantilla de la Empresa será de un mes y deberá disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre. En caso de que las vacaciones no se

disfruten en un mes natural completo, se disfrutarán 22 días laborables. La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Departamento, se programará por los/as responsables de los Departamentos y el Comité de Empresa, con el visto bueno del Departamento de RRHH, antes del 30 de abril de cada año. Se procurará atender las necesidades y peticiones del personal, que irá rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

El personal podrá solicitar, con 20 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité de Empresa.

El personal de nuevo ingreso y con menos de un año de antigüedad en la Empresa disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado durante el año.

La Empresa se compromete a conceder al personal incluido en el acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Murcia de fecha 29-10-82, siempre que reúnan las condiciones exigidas al respecto, un mes extra de vacaciones.

Artículo 20: Licencias y permisos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

20.1 Licencia por Matrimonio

Se concederán 20 días naturales en caso de matrimonio de la propia persona trabajadora y 1 día en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as, en la fecha de celebración de la ceremonia.

20.2 Licencia Personal

Se concederá por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

20.3 Licencia Médica

Se concederá por el tiempo necesario para la asistencia médica personal, que será justificado.

20.4 Licencia por Traslado de Domicilio

Se concederán 3 días por traslado de domicilio habitual.

20.5 Licencia por Natalidad, Acogimiento o Adopción

A cada persona trabajadora se le concederá por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/hija,3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o en un radio menor de 150 Km., y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en una distancia superior. En el caso de partos múltiples se concederán 3 ó 5 días hábiles por hijo/a nacido/a.

20.6 Licencia por Muerte o Enfermedad Grave

Se concederán 3 días hábiles por la muerte o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (anexo I) cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 Km., y 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en una distancia superior.

Para los casos en que el familiar sea de segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 2 y 4 días respectivamente.

20.7 Licencia por maternidad

Se concederá por maternidad de la mujer trabajadora licencia por una duración de 120 días, distribuidos a opción de la interesada. En caso de parto múltiple se ampliará en 15 días más a partir del/a segundo/a hijo/a. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre según lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se concederá una licencia retribuida por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

20.8 Licencia por lactancia

El personal, sin distinción de sexo, tendrá derecho a la reducción de una hora de su trabajo por lactancia de menores de nueve meses. También resultará aplicable para los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Esta reducción de la jornada normal podrá aplicarse en una hora completa, o bien fraccionarse, al principio o final de la jornada, a elección de la persona trabajadora y siempre que el cónyuge trabaje y justifique no disfrutar de similar derecho.

En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

20.9 Licencia por Estudios

A todas las personas empleadas que acrediten estar matriculados para la obtención de un título académico o profesional se les concederán licencia por el tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

20.10 Licencia por Motivos Profesionales y Sindicales

Se concederán 5 días anuales en caso de asistencia a congresos profesionales, sindicales, etc.

20.11 Permiso por Asuntos Propios

A lo largo del año y en concepto de permiso por asuntos propios toda la plantilla podrá disfrutar de 6 días laborables. De forma general se repartirán tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotativos en esas fechas, salvo renuncia de la persona trabajadora, en cuyo caso podrá disfrutarlos a su elección, siempre que el servicio lo permita, y sin poderlos acumular a las vacaciones anuales. Estos días no computan como jornada y actúan respecto al calendario laboral, como asimilados a días de vacaciones.

La Empresa se compromete a conceder al personal incluido en el acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Murcia de fecha 29-10-82, siempre que reúnan las condiciones exigidas al respecto, los días adicionales establecidos en el Art. 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

20.12 Permisos No Remunerados

Se podrán conceder permisos hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo la Empresa podrá conceder hasta dos días de permiso recuperable.

Estos días serán canjeables por días de vacaciones reglamentarias o sin retribución.

Artículo 21: excedencias y licencias no retribuidas.

21.1 Excedencias y Licencias No Retribuidas

El personal con dos años de servicio podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

El personal con un año de servicio también podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las peticiones de excedencias y licencias no retribuidas serán resueltas por EMUASA en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cubrir un período mínimo de al menos tres años de servicio.

El/la trabajador/a (al regresar) cubrirá una plaza similar a la que tenía, y si no existiese tal vacante en el momento de solicitar el reingreso, se le notificará por parte de la Empresa en cuanto la hubiere.

21.2 Excedencias Especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando los sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

El resto de excedencias especiales no contempladas en este artículo se realizarán conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V - Condiciones económicas

Artículo 22: Retribuciones.

El concepto básico retributivo está compuesto por los siguientes módulos:

Salario Base

Plus de Convenio

Productividad

Antigüedad

Plus de Vinculación

Pagas extraordinarias

Complementos salariales por puesto de trabajo

Plus de transporte

Plus de asistencia

Plus de Nochebuena y Nochevieja

22.1 Salario Base

Para el año 2016 las retribuciones mensuales correspondientes al salario base quedan establecidas, para los distintos grupos/niveles, en la siguiente cuantía:

GRUPO/NIVEL	Salario Base
GPI/2	3.322,36 €
GPII/3	3.069,78 €
GPIII/4	2.392,35 €
GPIV/5	1.883,07 €
GP V/6	1.625,20 €
GP VI/7	1.400,89 €
GP VII/8	1.329,73 €
GP VIII/9	1.261,97 €
GP IX/10	1.214,08 €

22.2 Plus de Convenio

En cada una de las doce mensualidades ordinarias del año se abonará el Plus de Convenio, que tendrá una cuantía de 248,41 euros mensuales.

22.3 Productividad

Se establece una paga en concepto de productividad por importe del 15% del Salario Base Mensual por 12.

La productividad se retribuirá, una vez aplicada la revisión salarial, en el mes de febrero.

22.4 Antigüedad

Como premio de vinculación a la Empresa, todo el personal contratado antes del 1 de enero de 2004 percibirá mensualmente un complemento personal equivalente al número de trienios cumplidos multiplicado por la cuantía, según grupo profesional, establecida en la siguiente tabla:

GRUPO/NIVEL	Trienio
GP I/2 y GP II/3	55,59 €
GP III/4	44,47 €
GP IV/5 y GP V/6	33,38 €
GPVI/7	22,26 €
GPV II/8, GP VIII/9 y GP IX/10	18,52 €

22.5 Plus de Vinculación

Se suprime el concepto retributivo de antigüedad para las nuevas contrataciones que se produzcan a partir del 1 de enero de 2004, compensando la supresión del concepto de antigüedad con la creación de un concepto

denominado "plus de vinculación", a percibir exclusivamente por el personal que no cobre retribución por antigüedad, en la cuantía de 49,70 € mensuales, a partir del tercer año de vinculación con la Empresa.

22.6 Pagas Extraordinarias

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias pagaderas en marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas remunerada según grupo/nivel.

La paga de diciembre se percibirá como máximo el día 20 del mismo mes.

Las pagas serán por una cuantía equivalente al salario base más antigüedad o plus de vinculación.

Al personal funcionario cuyas retribuciones no comprenden los conceptos anteriores, se le aplicará la misma cifra que resulte para el personal laboral.

La persona trabajadora que en el momento de devengar la paga extraordinaria se encontrase en situación de Incapacidad Transitoria percibirá la totalidad de dicha paga.

Las pagas de junio y diciembre son de devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio la primera; y de 1 de julio a 31 de diciembre la segunda. La paga de marzo es de devengo anual (de 1 de abril a 31 de marzo) y la paga de septiembre también de devengo anual (de 1 de octubre a 30 de septiembre).

22.7 Complementos salariales por puesto de trabajo

Se establece para el personal que ocupa los puestos que se relacionan un complemento por razón del puesto de trabajo realizado, debido al grado de responsabilidad y complejidad requerida por las tareas realizadas.

Estos complementos se establecen a título individual por las características del personal al que se concede y el trabajo que desarrolla, y ello por ser una garantía "ad personam" con las condiciones que a continuación se pactan.

Estos complementos no podrán ser consolidados por estar vinculados al puesto de trabajo y ello de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que podrá ser suprimido cuando desaparezca la función a efectuar o absorbible por cualquier otra mejora que para los puestos se determinen, como clasificaciones profesionales posteriores.

En caso de traslado a petición propia desaparece el complemento y se regirá la persona trabajadora afectada por las condiciones del nuevo puesto al que sea trasladada.

En caso de traslado por necesidad de la Empresa y a iniciativa de esta,la persona trabajadora percibirá el complemento que este establecido en el nuevo destino y de no existir se le compensará en una sola vez por el importe equivalente a un año del complemento que esté cobrando.

Se establecen dos tipos de complementos, que para el año 2013 serán con los siguientes importes:

- Complemento A: Por importe de 156,46 € mensuales, por doce meses, para el personal que actúe como responsable de brigada, o sólo con autonomía y a las órdenes directas de sus superiores, y para el personal operador de telemando.

- Complemento B: Por importe de 109,53 € mensuales, por doce meses, para el personal que siendo grupo/nivel VI/7 o inferior actúan a las órdenes de superiores, incluso otros grupo/nivel VI/7.

El personal afecto a complementos salariales es el siguiente:

COMPLEMENTOS TIPO A

Priorizadores:

Diego Galián Blanco (*)

José M. Rubio de Cáceres (*)

Francisco López Barqueros (*)

Inspectores:

Juan Frutos Campillo (*)

Juan P. Carrillo Carrillo (*)

Detección de Fugas:

Francisco López Barrera (*)

Javier Ortín Tovar (*)

Operadores De Telemando:

Antonio Aranda Bernal (*)

Jorge Jiménez Piernas (*)

Mariano Jiménez Réchez (*)

Juan Merenciano López (*)

COMPLEMENTOS TIPO B

Detección de Fugas:

Diego Teruel Moreno (*)

(*) Estos trabajadores han visto absorbido su plus por clasificación profesional y por lo tanto no se les aplica.

22.8 Plus de Transporte

Con objeto de compensar al personal con motivo de los desplazamientos que deben efectuar desde su domicilio habitual hasta la empresa se establece que se abonará un plus o complemento salarial denominado de transporte, de carácter fijo y anual, por la cuantía de 1033,80 €. Este plus se abonará en 12 mensualidades con un importe de 86,15 € por mes.

22.9 Plus de Asistencia

Con objeto de premiar el bajo absentismo laboral del personal y reducir los niveles del mismo, se establece un plus o complemento salarial denominado de asistencia, de carácter anual, que se percibirá en la nómina del mes de febrero y su abono e importe corresponderá a los días de asistencia efectiva de la persona trabajadora a su puesto de trabajo en el año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), a la fecha de su abono.

El importe a percibir será de 2,48 € por día efectivo de asistencia de forma general y de 2,83 € para el personal en régimen de turnos (art. 17.2).

22.10 Plus de Nochebuena y Nochevieja

El trabajador o trabajadora que preste su trabajo, de forma presencial, en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibiráun plus de 121,56 € por cada noche trabajada.

Artículo 23: horas extraordinarias

Las horas realizadas con carácter extraordinario serán compensadas económicamente según las tablas siguientes:

GRUPO/NIVEL	NORMALES	NOCTURNAS, SABADOS Y FESTIVAS
GP IV/5	17,28 €	23,49 €
GP V/6	16,67 €	20,50 €
GP VI/7	16,05 €	17,90 €
GP VII/8	14,82 €	17,04 €
GP VIII/9	13,59 €	16,05 €
GP IX/10	12,35 €	15,69 €

Artículo 24: Pluses

24.1 Plus de Jornada Partida

Al personal que se acoja al régimen de jornada partida se le abonará mensualmente un plus con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP I/2- GP II/3	327,36 €
GP III/4	302,22 €
GP IV/5-GP V/6	277,02 €
GP VI/7-GP VII/8	251,83 €
GP VIII/9-GP IX/10	231,69 €

24.2 Plus de Turnos

Al personal operador del Centro de Control-Telemando y al personal asignado a la EDAR Murcia Este que realice su jornada en régimen de turnos se le abonará mensualmente un plus con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	572,93 €
GP VI/7 y GP VII/8	547,76 €
GP VIII/9 y GP IX/10	527,62 €

24.3.1 Plus de Retén de Festivos, Sábados y Domingos

Al personal que realice retenes de festivos, sábados y domingos se le abonará un plus por cada retén realizado con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	151,16 €
GP VI/7 y GP VII/8	124,88 €
GP VIII/9 y GP IX/10	111,74 €

Al personal que realice retenes de Centro de Control se le calculará el plus mediante prorrateo, considerando que su jornada es de 8 horas en lugar de 7.

24.3.2 Plus de Retén de Localizables

Al personal que realice retenes localizables de festivos, sábados y domingos se le abonará un plus por cada retén realizado con las siguientes cuantías:

GRUPO/NIVEL	IMPORTE
GP IV/5 y GP V/6	37,79 €
GP VI/7 y GP VII/8	31,22 €
GP VIII/9 y GP IX/10	27,94 €

24.3.3 Plus de Retén de Jefes/as de Guardia

Al personal que realice retenes de Jefe/Jefa de Guardia se les remunerará por importe de 127,81 € por día, que para la guardia de fin de semana será de 319,53€ considerando que la guardia de fin de semana es de dos días y medio.

24.4 Plus por Condiciones Especiales de Trabajo

Al personal que tenga que realizar tareas que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas se les abonará un plus por la cuantía de 6,72 € por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de estas tareas supera la mitad de la jornada, y por cuantía de 3,36 € si las tareas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y más de una hora de la jornada de trabajo.

Para el cómputo del tiempo en que se realizan tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas se tendrá en cuenta el tiempo real sometido a riesgo, lo sea por realizar tareas en que concurran ambos riesgos o solamente uno de ellos.

24.5 Complemento ad personam

El Complemento ad personam se percibirá por las personas trabajadoras en función de sus condiciones personales cuando no hayan sido valoradas en el salario base y otros conceptos regulados en este Convenio Colectivo.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras.

24.6 Plus de Conducción

Los desplazamientos del personal con ocasión de la realización del trabajo se efectuarán desde las oficinas o punto de cita en vehículo de la Empresa.

Al personal que no siendo su oficio el de conducir utilice para su trabajo vehículos de la Empresa o propio, percibirá una compensación de 4,77 € por día en que efectivamente conduzca. El/la trabajador/a que conduce y que además sea Jefe/a de Brigada y colabore en los trabajos de la misma, percibirá el plus de conducción.

En caso de utilizarse vehículo propio se abonará además una compensación de 0,30 € por kilómetro si se utiliza automóvil y 0,18 € por kilómetro si se utiliza motocicleta. El importe de estas compensaciones se someterá a revisión en el momento en que variase el precio de los carburantes.

24.7 Plus de Dietas

Si por necesidad del trabajo, según el mando, se prolongase la jornada durante 2 horas más de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o la cena, se indemnizará a la persona trabajadora con 13,27 € para atender a sus gastos de manutención.

24.8 Gastos Imprevistos

Cualesquiera otros gastos que se le puedan producir al personal con ocasión de la realización de su trabajo le serán abonados por la Empresa, previa autorización del mando y justificación de los mismos.

24.9 Plus de Nocturnidad

Las horas comprendidas entre las 22:00 h. y las 6:00 h., consideradas nocturnas, se abonarán al personal que no perciba plus de turnos con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria (salario base más Plus Convenio dividido por el número de horas del cómputo establecido en el calendario anual).

24.10 Plus de Nochebuena y Nochevieja

El trabajador que preste su trabajo, de forma presencial, en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirá un plus adicional según lo establecido en el art. 22.10 de este Convenio.

Artículo 25: Incremento salarial

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal se incrementarán sobre la tabla salarial definitiva del año anterior, según se detalla de la siguiente manera:

a) Se garantiza el incremento del 1% anual del salario base y plus convenio durante la vigencia del actual Convenio Colectivo

b) Todos los conceptos económicos de este Convenio Colectivo no reflejados en el apartado a) se incrementarán el 1% anual durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, sin que se someta a revisión posterior.

La tabla salarial de 2016 será la que se refleja en al Anexo IV, que es el resultado de incrementar en un 1% la tabla salarial definitiva de 2013.

Capítulo VI - Condiciones Sociales.

Artículo 26: Complementos por accidente laboral o enfermedad.

26.1 Incapacidad Transitoria por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

La persona trabajadora en situación de incapacidad transitoria, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día de la baja, el 100% de la totalidad de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de la baja.

26.2 Incapacidad Transitoria por Accidente No Laboral o Enfermedad Común

En el supuesto de que la incapacidad sea debida a enfermedad común o accidente no laboral,la persona trabajadora percibirá con cargo a la Empresa, y en complemento a la prestación de la Seguridad Social, lo necesario para que en total obtenga el 100% de la indicada totalidad de las retribuciones fijas anteriores al día de la baja.

26.3 Enfermedad o Indisposición

En caso de enfermedad o indisposición la persona trabajadora comunicará lo más rápidamente posible dicha situación a la Empresa, así como el lugar donde se encuentra, al efecto de informarla. El Servicio Médico de Empresa adoptará las medidas necesarias para comprobar la veracidad de la enfermedad, el tratamiento prescrito y su cumplimiento.

26.4 Disminución de Facultades

La Empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal, que por edad o cualquier otra razón tenga disminuida la capacidad para su trabajo habitual, sea destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. El nuevo destino de la persona trabajadora no significará una merma en sus derechos económicos ni diferencias en cuanto a tratamiento con el resto de la plantilla.

Sin perjuicio de lo anterior y desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el personal en dicha situación, percibirá los incrementos salariales que le pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

En todos los casos descritos anteriormente se tendrán en cuenta los informes emitidos al respecto por la representación de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la disminución de facultades haya sido reconocida como tal por los Organismos competentes y dé lugar a percepción de pensión con cargo a la Seguridad Social, por la Empresa solamente se abonaría la diferencia económica entre el salario que venía percibiendo el/la trabajador/a en el momento del hecho causante y el importe de dicha pensión.

Este personal será computable a efectos del porcentaje a que se refiere la Ley 13/1.982 de 7 de Abril (BOE de 30-04-82).

Artículo 27: Beneficios asistenciales.

27.1 Ayudas por Hijos/as con discapacidad

La prestación por este concepto amparará los casos de discapacidad recogidos en el Decreto 2.741/74 y 147/80, y la Empresa abonará mensualmente 130,99 € por hijo/a que no tenga rendimientos del trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual.

Para los casos en los que la discapacidad del hijo/a sea superior al 65% y el hijo/a no tenga rendimientos del trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual, la ayuda aportada por la empresa será de 197 € mensuales

27.2 Ayudas por Odontología, gafas, plantillas ortopédicas y similares

A todo el personal se le podrá otorgar una ayuda de hasta 500 € por odontología; 280 € para gafas; y 100 € para plantillas ortopédicas y similares.

Las ayudas comprendidas en el párrafo anterior estarán destinadas a todo el personal y su unidad familiar y podrán repetirse dentro de cada año para una misma persona de la unidad familiar, por el mismo concepto hasta un máximo de 572,36 € por persona trabajadora y año. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

27.3 Ayudas por Prótesis Permanentes

En casos de prótesis permanentes, no especificadas en los apartados anteriores, la Empresa emprenderá cuantas reclamaciones y gestiones sean oportunas o se consideren necesarias para repercutir el coste en la Seguridad Social. No obstante, a petición de la persona trabajadora, se estudiará la posibilidad de anticipo o pago de cantidades para cubrir dichas prótesis en su coste total o parcial. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

27.4 Ayudas por Matrimonio, Natalidad y Sepelio

La Empresa completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social) garantizándose las cantidades estipuladas en cada caso.

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios en la Empresa al menos 1 año.

27.4.1 Ayudas por Matrimonio, Constitución de Pareja de Hecho Estable

La prestación que se concede por matrimonio o constitución de pareja de hecho estable, será de 323,80€.

En los casos en que ambos cónyuges o integrantes de una pareja hecho tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 448,80 €.

27.4.2 Ayudas por Natalidad, Adopción y Acogimiento

La prestación concedida al personal por este concepto será de 189,31 €.

En el supuesto de que el padre y la madre, ambos, presten sus servicios a la Empresa, la cuantía por este concepto será de 279,26€.

En el caso de partos múltiples se concederá una ayuda del mismo importe por cada hijo/a nacido/a.

27.4.3 Ayudas por Sepelio

La prestación por sepelio de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad será de 387,42 €.

27.5 Ayuda por Estudios

La Empresa concederá ayudas para el estudio al personal, cónyuges/parejas de hecho e hijos/as, mediante la concesión de becas en la cuantía y proporción en que lo haga el Ayuntamiento de Murcia para su personal, y siendo imprescindible para solicitar dicha ayuda, presentar la Declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas de uno o de los dos cónyuges o integrantes de la pareja de hecho, en caso de que ambos trabajen y la realicen por separado.

La propuesta de concesión de becas, que deberá estar realizada a primeros de Marzo, se elevará a la Dirección de la Empresa conjuntamente por RRHH y el Comité de Empresa.

27.6 Ayudas por Gastos de Guardería

Se establece una ayuda para guardería consistente en 74,55 € por hijo/a al mes y hasta los tres años de edad, que se abonará en nómina a la persona trabajadora previa solicitud y justificación del gasto.

27.7 Revisión de Beneficios Asistenciales

Todos los apartados del Art. 27 serán revisados en el momento en que los beneficios que en el mismo se contienen fuesen mejorados en el Ayuntamiento de Murcia.

Artículo 28: Seguro complementario por invalidez o muerte.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono, por una sola vez, de 26.342,40 € en cada caso, para lo que la Sociedad mantendrá contratado el riesgo con una aseguradora que haga frente a estas indemnizaciones.

La indemnización para el caso de muerte por accidente será de 31.610,88 €

El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que las personas herederas o la persona interesada, según los casos, puedan percibir de los Organismos citados por idéntico motivo.

Artículo 29: Premio de vinculación

Los/as empleados/as que estando en activo cumplan la edad de 60 años y tengan acreditada a esa fecha una antigüedad mínima de 10 años en la empresa percibirán dentro del recibo de salarios del mes siguiente al que cumplan la edad un premio por importe de 3.241,70 euros.

Artículo 30: jubilación anticipada parcial

En caso de jubilación anticipada parcial(compatible con el trabajo a tiempo parcial), la empresa deberá cubrir la vacante producida por esta jubilación mediante la realización de una nueva contratación, que será por un tiempo equivalente, al menos, al que le faltara a la persona trabajadora jubilada anticipadamente para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

La persona trabajadora jubilada anticipadamente a tiempo parcial podrá proponer a la empresa, si lo considera oportuno, a la persona que ocupará la vacante en la plantilla que deja, que debe ser cubierta de conformidad con las previsiones legales.

Para que se pueda formalizar la contratación de la persona trabajadora propuesta será necesaria la aceptación por la empresa, previa consulta al Comité de Empresa.

En lo no regulado en este artículo regirá la legislación vigente sobre jubilación anticipada parcial y contrato de relevo, salvo los trabajadores incluidos en el acuerdo de empresa suscrito el 25 de marzo de 2013, registrado en la Dirección Provincial del I.N.S.S. el 12 de abril de 2013.

Artículo 31: Cobertura de vacantes.

Al objeto de mantener la plantilla adecuada para la correcta explotación del servicio público que tiene encomendado, la Empresa se compromete a cubrir el 37% de las vacantes generadas por el cese del personal, mayor de 61 años. De este compromiso, que será efectivo a partir de la vigencia del presente Convenio, quedarán excluidos los supuestos de excedencias voluntarias/forzosas sin compensación económica, fallecimientos, extinciones de contratos procedentes y bajas producidas por traslados entre empresas del Grupo.

A efectos del cómputo, el excedente de porcentaje que pudiera quedar residual tras la cobertura de vacantes en el año, se acumulará al año siguiente.

La Empresa decidirá qué puestos deben cubrirse de las vacantes por cese de personal en atención a las necesidades del servicio. Cuando la Empresa necesite proceder a una restructuración de plantilla, según el artículo 51 del ET, emitirá el informe oportuno a la representación legal de los/as trabajadores/as legalmente constituidos en la Empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales de trabajador/a.

La cobertura de vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

La cobertura del resto de vacantes se proveerá con la oportuna información al Comité de la siguiente forma:

En primer lugar, se ofertará al personal de la Empresa que cumpla los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de presentarse más de un candidato se realizará el oportuno concurso, determinando las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas para su selección.

En segundo lugar, si la vacante no hubiera sido cubierta, el Comité de Empresa y los/as empleados/as de Emuasa podrán aportar candidatos a la Dirección de RRHH que opten al puesto de trabajo y se procederá a contratar personal de nuevo ingreso según los artículos 12 y 13 de este Convenio Colectivo.

Artículo 32: Plan de pensiones.

Todo el personal es partícipe de un Plan de Pensiones suscrito con Entidad aseguradora solvente y del que La Empresa será promotora.

Dicho Plan estará controlado por una Comisión integrada por tres representantes de la Empresa y cuatro de las personas trabajadoras(partícipes del plan), regulándose por las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Aguas de Murcia vigentes.

La dotación que asignará la Empresa para el Plan de Pensiones, será mensualmente por trabajador/a fijo de 38,85 € y por trabajador/a temporal de 7,78 €.

Si por aplicación de la normativa vigente, la Empresa estuviera obligada a suspender las aportaciones a estos planes, una vez que la normativa o sentencia firme al efecto lo permita, se realizarán dichas aportaciones con efectos retroactivos desde el año 2012, incluyendo la rentabilidad generada por el plan durante el tiempo en suspenso.

Artículo 33: Anticipos.

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración de la necesidad, de una o dos mensualidades del salario que perciba la persona trabajadora en el momento de solicitarlo. Junto a este anticipo, se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía de 2.618,11 € (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrar junto con el anticipo en las mismas condiciones de 12 a 18 meses. La Empresa dedicará a este fin, durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de 91.687,67 € cada año.

Para los casos de extrema urgencia, se concederán anticipos de hasta 3.275,33 € destinando a estos anticipos la cantidad de 22.927,30 € cada año, entendiendo por extrema urgencia enfermedad grave de algún familiar, hundimiento de vivienda, etc.

Dichos anticipos se atenderán previa comprobación de los motivos y con informe del Comité y Dirección de la Empresa, y serán compatibles con cualquier otro que pudiese tener concedido la persona peticionaria, incluso los comprendidos en la primera parte del presente artículo.

La amortización de estos anticipos se producirá en 18 mensualidades, mediante la oportuna detracción en nómina y sin costes o intereses de ningún tipo para la persona trabajadora.

Artículo 34: Vestuario de trabajo.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión Paritaria correspondiente creada a tal efecto, determinará las prendas de trabajo que deberán ser utilizadas por los grupos profesionales en el desempeño de sus labores, y que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se concedan.

El vestuario se entregará en los quince (15) primeros días del mes de mayo para las prendas de verano y del mes de octubre para las prendas de invierno.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa proporcionará otras nuevas a la persona trabajadora, con informe favorable de su Jefe/a de Centro Gestor, y entregando las prendas deterioradas.

Cualquier persona trabajadora que precise esporádicamente de una prenda de ropa para realizar un trabajo, podrá solicitarlo, previo informe del Jefe/a de Departamento a la persona responsable de compras.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todo el personal y estará compuesto por las prendas recogidas en el ANEXO II del presente Convenio.

Artículo 35: Fondo social.

El personal podrá solicitar ayudas con cargo al fondo social cuya gestión se efectuará por la Empresa y el Comité. Según se establece en el Reglamento del Fondo Social que recoge el Anexo III.

Su dotación económica por parte de la Empresa será de 20.227,67 €

Artículo 36: Fondo para el deporte y hábitos saludables.

El fondo para la promoción del deporte entre el personal de la Empresa estará dotado con 7.470,68€ netos y será gestionado por el Comité, quién presentará a la Empresa los correspondientes gastos a justificar.

El Comité facilitará los medios para la práctica de los deportes colectivos entre el personal de Emuasa (pistas de tenis, pádel, fútbol sala…).

El Comité de Empresa organizará campeonatos entre el personal de la empresa. Los gastos irán a cargo de este fondo.

El resto del presupuesto anual, hasta cubrir el total del fondo, se repartirá entre los participantes en campeonatos y aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen actividades individuales y lo acrediten antes del 31 de octubre, mediante licencia federativa, inscripción en pruebas deportivas y/o al menos seis meses de asistencia mínima a gimnasios (mediante la correspondiente factura).

Artículo 37: Retirada carnet conducir. Defensa legal del trabajador/a.

En caso de que a un conductor de la Empresa se le retire el carné de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente.

Asimismo, cualquier trabajador de la Empresa que justificadamente y en el desarrollo de su actividad laboral, preste sus servicios con vehículo de la Empresa o con vehículo particular al servicio de la misma, tendrá garantizado el asesoramiento y defensa jurídica necesarios por parte de la Empresa o compañía aseguradora si sufriera un accidente de circulación, salvo en aquellos supuestos en los que pueda existir delito cometido por el trabajador.

Artículo 38: Asistencia Jurídica y Coberturas Civiles.

El personal que en el desempeño de su actividad laboral sea objeto de robo o lesión dispondrá del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa, actuando ésta, si procede judicialmente, en defensa de los legítimos intereses de la persona trabajadora.

Igualmente, el personal que en el desarrollo de su actividad laboral transporte fondos o material de la Empresa, estará cubierto en caso de robo por la oportuna póliza de seguros contratada al efecto.

Cualquier/a trabajador/a en el desempeño de su actividad laboral, y en el ejercicio de sus funciones, dispondrá del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa. Si la persona trabajadora en la situación mencionada produce culposamente un daño directo o indirecto a una tercera por imprudencia no penada por la ley, el daño estará cubierto por la correspondiente póliza de seguro

de responsabilidad civil de la Empresa, asumiendo a través de su compañía aseguradora la asistencia jurídica necesaria y la correspondiente indemnización, si procede. La Empresa será responsable solidaria de los pagos en caso de incumplimiento de la compañía aseguradora.

En cualquier caso, la Empresa se compromete a tener en vigor una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Capítulo VII - Derechos y relaciones sindicales

Artículo 39: Secciones sindicales.

El personal de la Empresa afiliado a una central sindical podrá constituir una Sección Sindical, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Cada sección sindical, de los sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa, tiene derecho a elegir una persona delegada de sección sindical, que será reconocida como tal por la Empresa, la cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa. Y en el supuesto de que dicha persona delegada sea miembro del Comité de Empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

Artículo 40: Garantías Sindicales.

40.1 Discriminación

Ninguna persona trabajadora miembro de una sección sindical podrá ser discriminada ni trasladada de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

40.2 Representación

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para el que sea elegido/a, tanto dentro como fuera de la Empresa.

40.3 Difusión

Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán emitir todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter, tanto en los tablones, que deberán colocarse en todos los lugares de trabajo, como en el resto de medios de comunicación que la Empresa facilite a tal efecto.

40.4 Recaudación

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de su personal afiliado, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical al personal que lo solicite por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

40.5 Locales

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité, para su actividad sindical propia, o en su defecto, simultanearán el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para éste último.

40.6 Reunión

Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso a los/as asesores/as sindicales, tanto a sus reuniones, como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados/as.

40.7 Información

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité, tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de la plantilla.

40.8 Asambleas de Personal

El personal tendrá derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o Asambleas Generales en horas de trabajo a petición como mínimo del 25% de la plantilla o a convocatoria del Comité de Empresa.

40.9 Horas Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Empresa, con expresión de quién acumula y de quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las cuarenta horas, las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análogas, ni en aquéllas realizadas a petición de la Empresa.

Artículo 41: competencias del comité de empresa.

Se reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias:

41.1 Derechos de Información

El Comité de Empresa tiene derecho a recibir información de la Empresa sobre:

1. Situación financiera

2. Política de empleo.

3. Información sobre las empresas que presten su servicio en Emuasa, según prevé la ley.

4. Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

5. Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.

6. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

41.2 Derechos de Intervención

El Comité tiene competencia para intervenir en las siguientes materias:

1. Contrato de trabajo y finiquitos.

2. Contrato de aprendizaje y otros.

3. Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

4. Valoración de puestos de trabajo.

5. Medidas disciplinarias que afecten a cualquier persona trabajadora.

6. Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.

7. Traslados.

8. Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la Comisión Negociadora.

9. Conocer bimestralmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por Unidades Técnicas, Administrativas o Contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

10. El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado en los supuestos de que se siga expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia de la persona interesada.

11. Mientras exista un/a Representante del personal, en el Consejo de Administración, éste/a será propuesto por el Comité de Empresa para su posterior ratificación por el Ayuntamiento de Murcia. El/la representante del personal será la persona encargada de informar al Comité de las reuniones del Consejo y asimismo de trasmitir al Consejo los acuerdos del Comité.

41.3 Derechos Materiales

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar al personal con las suficientes garantías de inviolabilidad, así como se le permitirá la utilización del correo electrónico. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

Los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención de los/as miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales, para estudiar y tratar asuntos del Comité serán por cuenta de la Empresa, previa comunicación a la misma.

Los gastos de funcionamiento administrativo serán también por cuenta de la Empresa.

La Empresa entregará al Comité la cantidad de 125,96 € mensuales, en efectivo, para los gastos más inmediatos (boletines, reglamentos, buzón, etc.).

Artículo 42: Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado y probado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Artículo 43: Cláusula de inaplicación del régimen salarial.

Cuando existan probadas razones económicas, de conformidad con lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a iniciar el periodo de consultas establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación del incremento retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo, debiendo realizarse los trámites y formalidades establecidas en el citado precepto.

Igualmente, en el mismo momento de entrega de la comunicación del inicio del periodo de consultas se deberá entregar a la representación legal de la plantilla la documentación que acredite la existencia de las causas económicas alegadas, siendo ésta la establecida por artículo 20 h) del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

En caso de finalización del periodo de negociación sin acuerdo, se recurrirá a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, solicitando su mediación.

Capítulo VIII - Régimen disciplinario

Artículo 44: Faltas.

Se considerará faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad. Las faltas se clasificarán en razón

de la malicia, gravedad o trascendencia de las mismas, en leves, graves y muy graves conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

44.1 Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.

2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de la incomparecencia al trabajo.

3. Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas o pérdidas de material.

4. La falta de aseo y limpieza.

5. No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares que tengan trascendencia para el servicio o para la Seguridad Social.

6. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.

7. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

44.2 Faltas Graves

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada de trabajo.

2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con el vecindario.

3. La falta de aseo y limpieza, que produzca queja de sus compañeros/as o del vecindario.

4. La falta de disciplina respecto a superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.

5. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.

6. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.

7. La simulación de enfermedades o accidente.

8. Realizar cualquier clase de trabajo estando de baja por enfermedad o accidente.

9. La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida del material por igual motivo.

10. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas, materiales o recursos telemáticos propiedad de la Empresa.

11. La imprudencia que implique riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros/as o vecinos/as.

12. La reincidencia en la Comisión de faltas leves en el período de tres meses.

44.3 Faltas Muy Graves

1. Tres faltas injustificadas de asistencia, seguidas, o cinco en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves al vecindario.

3. El fraude a los intereses de la Empresa o la confabulación con otra persona para la comisión del mismo.

4. Aceptar dádivas y favores de terceras personas por actos de servicio.

5. La retención de objetos, documentos o cosas que tenga la persona trabajadora por razón del servicio cuando le sean reclamados.

6. El extravío y destrozo voluntario de las herramientas durante la utilización del mismo.

7. Presentarse en estado de embriaguez durante el trabajo.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

9. Intervención en riñas y pendencias con los/as compañeros/as durante la jornada laboral, excepto cuando lo sea con fines de apaciguamiento.

10. Los malos tratos de palabra y obra a los/as compañeros/as, subordinados/as o superiores.

11. El abuso de la autoridad con personal inferior.

12. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de las personas, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

13. La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 45: Sanciones.

Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas.

45.1 Sanciones por Faltas Leves

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación escrita.

3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Sobre los puntos 2 y 3 se remitirá copia de la sanción al Comité de Empresa.

45.2 Sanciones por Faltas Graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

2. Traslado del puesto de trabajo, respetando su profesión y categoría.

45.3 Sanciones por Faltas muy Graves

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.

3. Despido.

La Sanción de despido sólo se impondrá cuando la persona inculpada haya sido anteriormente sancionada por alguna otra falta muy grave, cometida en un periodo inferior a 24 meses o cuando la falta muy grave cometida implique especial medida o daño.

En la imputación de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 46: Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde al Consejo de Administración, previo expediente sancionador, en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por comunicación del departamento de RRHH, previo informe del Departamento o Área correspondiente.

En el correspondiente expediente se dará necesariamente audiencia a la persona inculpada, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días

para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a informe del Comité de Empresa, que lo emitirá en el plazo de diez días, y a propuesta del Departamento de RRHH.

Las sanciones se notificarán por escrito a las personas inculpadas y contra ellas podrán éstas interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 47: Política de prevención de riesgos laborales y principios generales.

En materia de Seguridad y Salud Laboral se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes.

Para garantizar su cumplimiento, la Empresa, adoptará las acciones necesarias para conseguir un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se tendrán identificados y evaluados los riesgos laborales, se planificará su reducción y, cuando sea posible, su eliminación total. Se utilizarán las tecnologías y los procesos adecuados, cumpliendo con la reglamentación laboral aplicable y todos aquellos requisitos y recomendaciones que redunden en el desarrollo seguro del trabajo, integrando la prevención en el conjunto de actividades de la Empresa.

La Dirección asume la responsabilidad de la información, motivación y formación de todo su personal en el conocimiento y cumplimiento de esta Política, y en particular en la importancia de la prevención de los riesgos laborales, con especial énfasis en los aspectos de seguridad y salud de aquellos trabajos y operaciones que puedan suponer un riesgo potencial para la persona trabajadora.

Para la correcta aplicación de la Política de prevención de riesgos laborales de la Empresa, la Dirección se compromete a proporcionar los medios necesarios y cuenta con la colaboración de todas las personas empleadas en Aguas de Murcia.

Artículo 48: Organización y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Conforme a la política de gestión para la prevención de riesgos laborales seguida por la Empresa y en cumplimiento de la legislación aplicable en tal materia, se prestará una especial atención al funcionamiento y continuidad de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de Aguas de Murcia (en adelante UPRAM). La UPRAM realizará y, en su caso, coordinará las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo a la Dirección de la Empresa, al personal y a sus representantes y a los órganos de representación especializados en todas aquellas cuestiones relacionadas con esta materia.

De entre las funciones de la UPRAM se destacan las siguientes:

1. El diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la Empresa.

2. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal.

3. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

4. La información y formación de la plantilla.

5. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

6. La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.

7. El control de los equipos de trabajo y los medios de protección colectiva e individual.

8. La elaboración, conservación y disponibilidad de la documentación que se vaya generando.

9. Y la coordinación de las actividades preventivas de las contratas y empresas de servicios en nuestros centros de trabajo.

Todas las actuaciones se desarrollarán bajo un modelo de gestión integrada de la prevención, apoyado en los cuatro pilares que forman la unidad de prevención, la consulta y participación de las personas trabajadoras, la planificación de la actividad preventiva y la documentación.

La UPRAM estará formada por los trabajadores/as, personal técnico debidamente cualificado, designados/as por la Empresa de manera que cubran las especialidades preventivas definidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Empresa pondrá a disposición de la UPRAM los medios apropiados que le permitan cumplir adecuadamente con sus funciones. Para ello, la formación, capacitación, dedicación y número de sus componentes, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas que tienen que desarrollar en la Empresa; pudiendo establecerse conciertos preventivos específicos para aquellas tareas que requieran más medios o apoyos externos tales como la vigilancia de la salud, tareas de control activo o de cumplimiento de aspectos específicos de la legislación.

La Empresa, y la representación de las personas trabajadoras, promoverán todas aquellas actuaciones encaminadas a la mejora de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La Empresa, previa consulta a la representación del personal, elaborará un programa anual de gestión que incluya: la formulación de objetivos e indicadores, el fomento de reuniones de planificación, el seguimiento y difusión de los planes establecidos, con el objetivo de favorecer la integración de la prevención en todos los niveles de la Empresa y la elaboración de procedimientos que nos permitan adecuar nuestro sistema a los modelos de excelencia y calidad que se acuerden.

Artículo 49: Personal delegado de prevención.

Los/as delegados/as de Prevención son la representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, correspondiéndoles, en todo caso, la defensa de los intereses del personal en este campo. Para ello, los/as Delegados/as de Prevención ejercerán las competencias que la normativa legal en vigor establece en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante la Empresa y los órganos y tribunales competentes.

Serán designados/as por la representación de las personas trabajadoras en el Comité de Empresa.

Los/as delegados/as de Prevención, además del crédito horario del que pudieran disponer, tendrán un crédito de hasta 30 horas mensuales retribuidas, cada uno/a, para el ejercicio de sus funciones. A estos efectos no serán computables dentro de las 30 horas y tendrá la consideración de trabajo

efectivo, el tiempo dedicado por el personal delegado de Prevención al Comité de Seguridad y Salud, así como a las Comisiones o grupos de trabajo del mismo.

Para el ejercicio de sus derechos, la Empresa proporcionará a los/as delegado/as de Prevención información acerca de los contratos de prestación de obras o servicios firmados con empresas contratistas o subcontratistas. La Empresa y el Comité regularán la forma y el contenido de dicha información. Cuanto menos, la información incluirá:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que será ocupado por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Entre las facultades del personal delegado de prevención estarán:

a) Acompañar al Personal Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros de trabajo, ante los que podrán formular las estimaciones que estimen oportunas.

b) Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. A tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con las personas trabajadoras sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

c) Recabar de la Empresa la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas, pudiendo realizar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para discutirlas en su seno.

d) Dirigirse a la Empresa o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las personas trabajadoras de las empresas concurrentes.

La Empresa proporcionará al personal delegado de Prevención la formación y los medios necesarios para el desempeño de sus funciones y competencias. Esta formación también podrá proporcionarse a aquellos/as miembros del Comité de Empresa, que sin ser Delegados/as de Prevención, estén interesados/as en realizarla.

Artículo 50: Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa tendrá constituido un Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité estará formado por Delegado/as de Prevención y representantes designados por la Empresa en igual número. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los/as Delegado/as Sindicales, personal técnico responsable de la prevención en la Empresa, personas trabajadoras de la Empresa de especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personal técnico de prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud vendrá regulado por el "Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia".

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las demás normas legales vigentes.

Artículo 51: Vigilancia de la salud.

La Empresa vigilará periódicamente la salud del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo, previo consentimiento escrito de la persona trabajadora, salvo en los caso en que sea imprescindible el reconocimiento para evaluar los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora constituye un peligro para ella o para las demás personas trabajadoras o personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal. En todo caso, se realizarán las pruebas que causen las menores molestias posibles a la persona trabajadora, respetando siempre su intimidad y dignidad y la confidencialidad de la información obtenida, y comunicando los resultados al personal afectado.

El Servicio Médico de la Empresa dedicará un especial cuidado a la atención médica preventiva. Las revisiones médicas se realizarán anualmente en las fechas que indique la Empresa y por cuenta de ésta.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud del personal, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora, de manera que tanto la Empresa, como los órganos con responsabilidades en materia de prevención, sólo serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 52: Obligaciones y derechos del personal.

Se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán: usar adecuadamente todos los medios, máquinas y herramientas con las que desarrollen su actividad; utilizar debidamente los medios de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas; no poner fuera de servicio y utilizar los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen; informar de inmediato a su superior jerárquico y a la UPRAM acerca de cualquier situación que, a juicio de la persona trabajadora, entrañe un riesgo para la seguridad y salud del personal; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el trabajo y cooperar con la Empresa para garantizar las condiciones seguras de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar propuestas a la Empresa y a sus órganos de participación y representación, dirigidas a mejorar los niveles de la seguridad y salud. Así mismo, el trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Artículo 53: Equipos de protección individual.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, será informado por la Empresa de los equipos de protección individual (EPI'S) que deberán ser puestos a disposición del personal.

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (en adelante EPI's) adecuados para el desempeño de su actividad laboral y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos a realizar, sean necesarios. El personal será convenientemente informado acerca del uso adecuado de cada equipo.

Los EPI's, cuanto menos, deberán ser utilizados cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El personal deberá utilizar y cuidar correctamente los EPI's, notificando a su superior jerárquico o a la UPRAM cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida en su eficacia protectora. La Empresa deberá reponer de forma inmediata el EPI a la persona trabajadora.

El calzado de seguridad tiene la consideración de equipo de protección individual por lo que su uso será obligatorio en los casos donde los riesgos que protegen no puedan ser evitados.

Capítulo X – Plan de igualdad

Artículo 54: Plan de igualdad y diversidad.

El 3 de mayo de 2016 se publicó en el BORM el II Plan de Igualdad de Aguas de Murcia, un plan que fue elaborado por la Comisión de Igualdad de Emuasa y firmado con fecha 11 de diciembre de 2015.

El objetivo del 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. A través del II Plan de Igualdad se fijan los objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos la empresa facilitará la información a la representación legal de la plantilla.

Anexo I - Consanguinidad y afinidad

Trabajador/a y cónyuge o pareja de hecho se encuentran en el mismo estadio en cuanto a grados.

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD

Padre

Madre

Hijos/as

PRIMER GRADO DE AFINIDAD

Suegro/a

Yernos

Nueras

SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD

Hermanos/as

Abuelos/as

Nietos/as

SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD

Cuñados/as

Anexo II - Vestuario de trabajo distribución y descripciones

Ordenanzas					
Verano					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Gris		
Camisa MC	2	Anual	Blanco		
Zapatos	1 par	Anual	Negro		
Invierno					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Gris	60% lana 40% poliéster	
Camisa ML	2	Anual	Blanca	50% algodón 50% poliéster	
Chaqueta	1	Anual	Gris	60% lana 40% poliéster	
Corbata	1	Anual	Granate		
Anorak	1	Trienal	Azul		
Mono de trabajo	1	Anual	Azulina	67% poliéster 33% algodón	
Zapatos	1 par	Anual	Negros		

Personal de oficios e inspectores					
Verano					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Vaquero		
Camisa MC	2	Anual	Azulina		
Mono de trabajo MC	1	Anual	Azulina	67% poliéster 33% algodón	Manga corta
Zapatos	1 par	Anual	Negro		Adaptados al puesto de trabajo
Invierno					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Vaquero	100% algodón	Pana fina corte vaquero
Camisa ML	2	Anual	Azulina	50% algodón 50% poliéster	
Jersey	2	Anual	Azul marino	50% lana 50% acrílico	
Anorak	1	Trienal	Azul/amarillo		Reversible fino tipo policía
Mono de trabajo	1	Anual	Azulina	67% poliéster 33% algodón	
Traje de agua	1	Anual	Azul		
Zapatos	1 par	Anual	Negros		Adaptados al puesto de trabajo

Capataces					
Verano					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Azul marino	60% algodón 40% poliéster	
Camisa MC	2	Anual	Azul	50% algodón 50% poliéster	
Zapatos	1 par	Anual	Negro		Adaptados al puesto de trabajo
Invierno					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Azul marino	80% algodón 20% poliéster	Pana fina corte pinzas
Camisa ML	2	Anual	Azul	50% algodón 50% poliéster	
Chaleco	1	Anual	Azul marino	50% lana 50% poliéster	
Rebeca	1	Anual	Azul marino	50% lana 50% poliéster	Punto más grueso que chaleco
Anorak	1	Trienal l	Azul/amarillo		Reversible fino tipo policía
Zapatos	1 par	Anual	Negros		Adaptados al puesto de trabajo

Técnicos					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Anorak	1	Trienal	Azul/amarillo		Reversible fino tipo policía

Depuradoras y personal con riesgo biológico					
Verano					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Azul marino		
Camisa MC	2	Anual	Azul	50% algodón 50% poliéster	
Mono Trabajo MC	1	Anual	Azul	67% poliéster 33% algodón	
Calzado	1 par	Anual	Negro		Adaptados al puesto de trabajo
Invierno					
Prenda	**Cantidad**	**Periodicidad**	**Color**	**Composición recomendada**	**Recomendaciones**
Pantalón	2	Anual	Azul marino	80% algodón 20% poliéster	
Camisa ML	2	Anual	Azul	50% algodón 50% poliéster	
Jersey	2	Anual	Azul marino	50% lana 50% acrílico	
Mono trabajo ML				67% poliéster 33% algodón	
Anorak	1	Trienal	Azul/amarillo		Reversible fino tipo policía
Calzado	1 par	Anual	Negros		Adaptados al puesto de trabajo

* Respecto al calzado de capataces, personal de oficios y depuradoras, la mesa de vestuario determinará el tipo de calzado a entregar.

Anexo III - Reglamento de gestión del fondo social

El artículo 35 del vigente Convenio Colectivo de Emuasa prevé la existencia de un fondo social, destinado a financiar las solicitudes de ayudas que presente el personal.

Para la regulación de la adjudicación de estas ayudas se constituye la comisión de valoración del fondo social, que estará formada por la representación de la empresa y el comité de empresa de forma paritaria.

Concepto: Este fondo social se destina a abonar al personal que lo solicite una ayuda que consistirá en una indemnización de pago único destinada a atender situaciones de necesidad que se originen a la persona trabajadora.

Personal Beneficiario: A estos efectos se considerará como persona beneficiaria cualquier persona trabajadora de Emuasa, así como las personas que compongan su unidad familiar, que estará constituida por la persona trabajadora, su cónyuge o pareja de hecho e hijos/as menores de 25 años o con discapacidad.

Si ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho, estuviesen prestando servicios para Emuasa, lo deben indicar en su solicitud, especificando quien ha de percibir esta ayuda.

La persona trabajadora que no haya prestado servicios durante la totalidad del año tendrá derecho a esta ayuda en cuantía proporcional al tiempo trabajado durante el mismo año.

Se considerarán aquellas solicitudes que traigan causa en situaciones y circunstancias que afectan a la persona trabajadora y las referidas al cónyuge, pareja de hecho e hijos/as con discapacidad o hijos/as que no tengan cumplidos 25 años en la fecha en que se haya producido el hecho causante objeto de las ayudas.

Situaciones a considerar: Esta situación excepcional a atender, deberá suponer un quebranto económico u ocasionar un daño personal o material a la persona beneficiaria o a cualquiera de las personas que compongan la unidad familiar, de tal entidad que suponga como mínimo el 10% de los ingresos del módulo familiar (suma de los ingresos brutos de todas las personas que compongan la unidad familiar dividido por el número de miembros de la misma).

Específicamente, y a título meramente enunciativo, se considerarán las siguientes situaciones:

- Tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas, no cubiertas por el régimen de Seguridad Social al que pertenezca la persona trabajadora o que, por causa debidamente justificada, se realicen fuera de la red de asistencia sanitaria correspondiente, siempre que supongan un gasto excepcional.

- Gastos ocasionados con motivo de tener a cargo personas con discapacidad, no cubiertos en su totalidad por la Seguridad Social u otros organismos.

- Gastos ocasionados por incendio, hundimiento, robo o vandalismo en la vivienda de la persona trabajadora.

- Otras situaciones y circunstancias, no contempladas en los apartados anteriores que puedan ser paliadas con medios económicos. Estas circunstancias serán valoradas de forma motivada en reunión de la comisión de valoración del fondo social mediante el estudio y evaluación de las solicitudes y documentación aportada por las personas interesadas.

En cualquier caso no se considerará como situación excepcional a estos efectos, y por tanto, no procederá conceder esta ayuda, los siguientes conceptos que se relacionan a continuación a modo de ejemplo:

Cirugía estética no reparadora, el pago de impuestos, gastos judiciales, otras contribuciones o cotizaciones a la Seguridad Social; tampoco procederá su concesión para la amortización de créditos bancarios, gastos derivados de celebraciones, gastos de adquisición de vehículos, pago/impago de pensiones judiciales, ni cualquier otra situación que a juicio de la comisión de valoración del fondo social se considere no excepcional.

Solicitudes y documentación: La solicitud de estas ayudas se realizará al departamento de RRHH, en el plazo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre.

La documentación que se debe acompañar a la solicitud será la siguiente:

- Fotocopia de las facturas objeto de la ayuda

- Fotocopia de la última declaración de la renta y patrimonio de la persona trabajadora y de todas las personas que compongan la unidad familiar. En caso de que alguna de ellas no estuviera obligada a su presentación se debe justificar mediante el correspondiente certificado de la Agencia Tributaria.

- Fotocopia del certificado de empadronamiento de los miembros de la unidad familiar.

- Fotocopia de cualquier otra documentación que se considere oportuna por la persona interesada para un más completo conocimiento y valoración del caso.

- Declaración jurada de no haber percibido otras ayudas por el mismo concepto, y en su caso, de haberlas solicitado a otras entidades.

Todas las fotocopias presentadas deben acompañarse del correspondiente original para su cotejo.

Mensualmente, el departamento de RRHH facilitará al Comité de Empresa copia de todas las solicitudes recibidas, así como de la documentación que las acompañe.

Dotación económica del fondo social: La dotación económica del fondo social será de 19.967,49 €, para el año 2016, según el art. 35 del vigente convenio colectivo.

Para el caso de que algún año no se distribuyera la totalidad de la cantidad asignada al fondo social, se acumulará al del año siguiente.

Procedimiento de adjudicación: Entre el 1 de noviembre y el 30 de noviembre de cada año se resolverán todas y cada una de las solicitudes de ayuda con cargo al fondo social presentadas; y ello con la finalidad de que la empresa abone a la persona trabajadora, en el mes de diciembre del mismo año, la ayuda que se le haya aprobado.

Si antes del periodo de pago de las ayudas la persona trabajadora tuviese la extrema urgencia de percibir el importe solicitado, la Empresa le concederá un anticipo igual al máximo estipulado en el art. 33 de nuestro Convenio Colectivo, que para el año 2016, está fijado en 5.817,64 € con las siguientes condiciones:

- En caso de estar reintegrando un anticipo solicitado previamente, se le concederá la diferencia.

- Este anticipo le será descontado en el momento de abonarle el pago de la ayuda aprobada, y en caso de superar el importe que se le asigne, la diferencia se descontará en nómina como un anticipo normal.

- El importe máximo a conceder como anticipos será igual a la dotación del fondo social en cada año, sin acumulación de años anteriores.

- Los anticipos se concederán en orden cronológico de solicitud.

Se concederá a cada persona trabajadora el 75% del importe de la ayuda solicitada, salvo en el caso de que el importe total de las ayudas solicitadas exceda la cantidad total destinada a este fondo social, en cuyo caso se aplicarán los siguientes criterios:

Criterios y baremo para la adjudicación de las ayudas: Los criterios a considerar para la adjudicación de ayudas entre quienes las soliciten estarán basados en los ingresos económicos y patrimonio de la unidad familiar de la persona solicitante y en el número de miembros que integren la misma, lo cual se acreditará debidamente.

La ayuda máxima que se le puede asignar a una persona trabajadora se fija en el 50% de la dotación anual del fondo (sin acumulaciones de años anteriores).

El baremo para la adjudicación de las ayudas se realizará según el siguiente procedimiento:

Se determina el módulo familiar: Ingresos Brutos Anuales de la Unidad Familiar dividido por el Número de Miembrosde la Unidad Familiar.

Se determina el índice real: Ingresos Brutos Anuales de la Unidad Familiar menos Ayuda Solicitada dividido por el Número de Miembrosde la Unidad Familiar.

Se ordenan los índices reales de menor a mayor y por este orden se va concediendo a cada trabajador/a el 75% de la ayuda solicitada hasta agotar el fondo. Cuando el fondo no sea suficiente para destinar el 75% a todas las personas solicitantes, se destinará el resto hasta agotar la totalidad del fondo a la persona trabajadora que le corresponda por orden de prelación.

Se verifica que el total de la ayuda concedida dividida por el número de miembros de la Unidad Familiar más el índice real no supere el módulo familiar. En ese caso, se le reduce el porcentaje hasta igualarlos.

En caso de que haya dos o más trabajadores/as con un resultado muy similar, la comisión de valoración estudiará la forma de reparto más equitativa entre ellas/os.

En caso de que un/a trabajador/a, percibida la ayuda, tenga un incremento del índice real superior al de otro/a trabajador/a, que inicialmente tenía un índice real superior, se equipararán ambos, de forma que el incremento del índice real sea el mismo para ambos.

Aprobado en la reunión de Comité de Empresa del veintitrés de mayo de dos mil seis.

Anexo IV – Tabla salarial definitiva 2016

	IMPORTES MENSUALES		
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL ANUAL
GP I/2	3.322,36 €	248.41 €	62.118,93 €
GP II/3	3.069,78 €	248.41 €	57.623,09 €
GP III/4	2.392,35 €	248.41 €	45.564,72 €
GP IV/5	1.883,07 €	248.41 €	36.499,54 €
GP V/6	1.625,20 €	248.41 €	31.909,47 €
GP VI/7	1.400,89 €	248.41 €	27.916,76 €
GP VII/8	1.329,73 €	248.41 €	26.650,18 €
GP VIII/9	1.261,97 €	248.41 €	25.443,96 €
GP IX/10	1.214,08 €	248.41 €	24.591,63 €

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1316 Resolución 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 prórroga del convenio colectivo de sector; denominación, oficinas y despachos y modificación del artículo 15.- Retribuciones.

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 Acuerdo de Prórroga de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0009/2017; denominado sector oficinas y despachos; código de convenio n.º 30001075011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 24/01/2017, 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 3 de febrero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia

En Murcia, a 24 de enero de 2017, siendo las 12 horas, se reúnen en los locales de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT – Murcia, sitos en C/ Santa Teresa, 10 – 7.ª planta – Murcia, los miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo para oficinas y despachos de la Región de Murcia, que a continuación se detallan:

Por la parte empresarial:

Don José Luis Caballero Nicolás

Don Fulgencio Vives Bañón

Don José Ruiz Sánchez

Asesores: D. Pedro García Pujante

Don Joaquín Cuenca Bosque

Por la parte Social:

Don Pedro Cánovas Cortés - UGT

Don Mariano López Zuñel - UGT

Asesor UGT: D. Alfonso Jiménez Rodríguez

Don Juan José Jiménez Bueno

Dña. Amanda Gómez Carruthers – CC.OO.

Asesor CC.OO.: D. Roberto Sánchez Sánchez

Los anteriormente relacionados miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia, ambas partes se reconocen la legitimación establecida en el Estatuto de los Trabajadores para ratificar lo acordado en el artículo 5.- Denuncia de convenio, sobre prorrogar el citado convenio y acuerdan modificar el art. 15.- retribuciones, quedando de la siguiente manera.

Artículo.- 15.- Retribuciones.-

El incremento salarial para el año 2017 será el 1%, reflejado en las tablas salariales anexas.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 14 h. del día de la fecha.

Fdo. José Luis Caballero Nicolás
DNI: 22.428.217 C

Fdo.: Fulgencio Vives Bañón
DNI: 22.373.362 E

Fdo.: José Ruiz Sánchez
DNI: 22.396.652 B

Fdo.: Pedro García Pujante
DNI: 22.394.906 J

Fdo.: Pedro Cánovas Cortés
DNI: 48.484.317 H

Fdo.: Mariano López Zuñel
DNI: 27.465.562 C

Fdo.: Juan José Jiménez Bueno
DNI: 52.803.314 Y

Fdo.: Alfonso Jiménez Rodríguez
DNI: 74.310.446 E

Fdo.: Amanda Gómez Carruthers
DNI: 48.500.542 M

Fdo.: Roberto Sánchez Sánchez
DNI: 22.468.214 C

Fdo.: Joaquín Cuenca Bosque
DNI: 22.202.340 A

TABLA DE SALARIOS CONVENIO PARA OFICINAS Y DESPACHOS REGIÓN DE MURCIA PARA AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL I.-		
Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1.322,99 €	19.844,83 €
Nivel 2: -Tituldo Grado Medio	1.150,45 €	17.256,76 €
GRUPO PROFESIONAL II.-		
Nivel 1: Jefe Superior.	1.150,45 €	17.256,76 €
Jefe de Primera.	1.150,45 €	17.256,76 €
Jefe de Equipo.	1.150,45 €	17.256,76 €
Jefe de Informática.	1.150,45 €	17.256,76 €
Nivel 2: Jefe de Reporteros.	1.012,89 €	15.193,33 €
Programador de Maquinas.	1.012,89 €	15.193,33 €
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	960,14 €	14.402,04 €
Jefe de Maquinas	960,14 €	14.402,04 €
GRUPO PROFESIONAL III.-		
Nivel 1: Oficial de Segunda.	890,63 €	13.359,42 €
Visitador.	890,63 €	13.359,42 €
Operador de Maquinas	890,63 €	13.359,42 €
Grabador de Datos	890,63 €	13.359,42 €
Conserje Mayor.	890,63 €	13.359,42 €
Encargado.	890,63 €	13.359,42 €
Oficial Oficios Varios.	890,63 €	13.359,42 €
GRUPO PROFESIONAL IV.-		
Nivel 1: Auxiliar Admón.	855,78 €	12.836,75 €
Telefonistas.	855,78 €	12.836,75 €
Recepcionistas.	855,78 €	12.836,75 €
Ayudante de Operador.	855,78 €	12.836,75 €
Conserje—Ordenanza.	855,78 €	12.836,75 €
Limpiador/a.	855,78 €	12.836,75 €
Nivel 2: Aspirantes Admón. de 16 y 17 años.	672,74 €	10.091,11 €
Botones 16 y 17 años.	672,74 €	10.091,11 €

(1). Se aplicará como mínimo el S.M.I. vigente:

= = = = = = = = = = =

Gastos Locomoción Anual:	897,94 €
Gastos Locomoción 11 meses:	81,63 €
Gastos Locomoción 12 meses:	74,83 €

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1317 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Capel Vinos S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0004/2017; denominado Capel Vinos S.A.; código de convenio n.º 30002052011995; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/11/2016, 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, 3 de febrero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de Trabajo de la mercantil "Capel Vinos S.A."

Capítulo I

Artículo 1.- Ambito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Capel Vinos, S.A. domiciliada en Molino Alfatego, 220 de Espinardo, Murcia y a todos los trabajadores de la misma; dedicada a la actividad de embotellado, envasado, comercialización y distribución de vinos y mostos.

Artículo 2.- Vigencia, entrada en vigor y denuncia

La duración del presente convenio se extenderá desde 1 de Enero de 2017 hasta 31 de Diciembre del 2018. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Las partes firmantes del convenio se comprometen, tres meses antes de la expiración del presente, a iniciar la negociación de un nuevo convenio sin necesidad de la denuncia previa.

Artículo 3.- Partes que conciertan el Convenio

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del E.T., las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora está formada por:

- Los Delegados de Personal, 3 miembros, sindicato UGT con el asesoramiento sindical correspondiente.

- La Empresa Capel Vinos, S.A., representada por la Dirección de la misma y la asistencia técnica correspondiente.

Artículo 4.- Comisión paritaria mixta.

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

Dicha comisión estará formada por cuatro personas, dos vocales por parte de la Empresa y dos vocales por parte de los Delegados de Personal firmantes del Convenio.

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

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores, se dará traslado, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante en el plazo de siete días posteriores.

Componentes:

En representación de la Empresa:

D. Isidoro Huertas Muñoz-Quirós.

D. Emilio Ferrer Mendoza.

En representación de los/la trabajadores/as:

D. Mariano Pardo Esteban.

D. Alfonso García Morales.

Cada una de las partes podrá ir asistida por sus asesores correspondientes.

Se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, a la Comisión Paritaria del mismo recogida en el texto del presente artículo. Igualmente y antes discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Artículo 5.- Absorción y derecho subsidiario

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

Las mejoras salariales pactadas en este Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 6.- Contratación y periodo de prueba

· Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción:

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se suscriban por esta causa legalmente establecida, podrán pactarse entre empresa y trabajador con una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

· Extinción de los contratos de duración determinada:

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del mismo, tendrá derecho a percibir una indemnización económica por cada año de servicio o la parte proporcional si la prestación es inferior al año de 12 días.

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

· Período de Prueba:

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen siempre el cómputo del mismo.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 7.- Clasificación profesional (grupos profesionales)

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

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

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

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

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

1. Personal Técnico. (N1, N2, N3, N4).

2. Personal Administrativo y Financiero. (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7)

3. Personal Comercial. (N1, N2, N3, N4, N5)

4. Personal Obrero (B/P/M/OA). (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8)

5. Personal Subalterno. (N1, N2)

Grupo I. Personal Técnico

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

Grupo II. Personal Administrativo

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

Grupo III Personal Comercial

Quedan clasificados en este grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

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

Grupo V. Personal Subalterno

Quedan clasificados en este grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajos de auxilio: vigilancia, encargos, reparto de documentación, limpieza.

Definición de niveles:

PERSONAL TECNICO

N1:

Es quien, en posesión de título académico medio, superior o sin el, desempeña en la Empresa, funciones con mando propias de su titulación.

N2:

Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las órdenes de la Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos de Bodega, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina.

N3:

Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan:

Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas.

Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla.

Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.

N4:

Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración.

N2:

Es el trabajador/a que, a las órdenes del Director y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección de un departamento administrativo de la Empresa

N3:

Es el trabajador que, a las órdenes de quién dirige el departamento administrativo de la Empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

N4:

Es quien, a las órdenes del responsable superior, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.

Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

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

N5:

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para el nivel superior.

N6:

Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

N7:

Es el trabajador/a que con el título de técnico o técnica, o nivel académico equivalente, realiza prácticas en unidad administrativa, desempeñando trabajos de oficina o despacho de carácter sencillo, tales como correspondencia, mecanografía, archivo, cálculo, confección de documentos, fichas, extractos, registros, y otros semejantes, informa a los usuarios y usuarias y maneja herramientas ofimáticas.

PERSONAL COMERCIAL

N1:

Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de las tareas del Departamento Comercial, lleva la responsabilidad y dirección de este.

N2:

Es quién, a las órdenes del responsable comercial, gestiona la acción de venta, dirigiendo y controlando la labor del personal a su cargo. Igualmente es el encargado de programar las rutas de los comerciales a su cargo.

N3:

Es el responsable directo de la planificación, ejecución, seguimiento y gestión de las áreas comerciales asignadas.

N4:

Es quien tiene funciones de inspeccionar los mercados, recorrer las rutas, visitar clientes dentro de un área comercial determinada.

N5:

Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer productos, promocionarlos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los

encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su nivel, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

PERSONAL OBRERO (BODEGA / PRODUCCION / ALMACÉN / MANTENIMIENTO / OFICIOS AUXILIARES)

N1:

Es el empleado que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y a las órdenes del superior, coordina y controla los trabajos de una determinada sección, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo.

Lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.

N2:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el trasiego, filtrado y tratamiento del vino, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

Es quien está encargado de despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes o lugares señalados. Igualmente puede realizar operaciones de manipulación y movilidad de productos, bajo las órdenes de su mando correspondiente, ejecutando con la debida perfección y adecuado rendimiento su trabajo.

Queda asimilado a este nivel el "conductor de carretilla elevadora", que a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets cargados o vacíos, llevando control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla elevadora.

Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o cualificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen niveles inferiores.

N3:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

Tareas propias del almacén de manera manual o mecánica, ayudando a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N4:

Es el trabajador/a que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, bajo las órdenes de su mando correspondiente, todas o algunas de las labores propias del mismo, tales como el depaletizado, enjuagado, llenado, etiquetado, encajonado y paletizado, todo ello con conocimiento de las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su

normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observase y que pueda disminuir la producción.

N5:

Integran este nivel quienes, sin llegar a la perfección exigida para los niveles superiores, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia, bajo las órdenes de su mando correspondiente.

N6:

Es quien ayuda y auxilia en la realización de las tareas encomendadas a niveles superiores, estando capacitado para suplir a este último en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

N7:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas elementales y básicas de la Bodega/ Producción/Almacén, Mantenimiento y Oficios Auxiliares, encomendadas por los niveles superiores.

N8:

Es el trabajador/a que realiza las tareas de carga/descarga manual de contenedores, carga/descarga con transpaleta de contenedores y camiones, vaciado de producto terminado no conforme, manipulado de producto terminado y limpieza, ordenado todo ello por los niveles superiores.

PERSONAL SUBALTERNO

N1:

Son aquellos trabajadores que recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizando funciones de custodia y vigilancia.

N2:

Es el trabajador/a que ayuda y auxilia en la realización de las tareas más elementales y básicas de mantenimiento/ oficios auxiliares, ordenado todo ello por los niveles superiores.

La misión del subalterno, consistirá en hacer recados, realizar encargos que se les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales y similares.

Artículo 8 Movilidad funcional

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

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes niveles, será clasificado con arreglo a la nivel superior de las que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de nivel superior se percibirá la retribución correspondiente a esta última y a los dos meses de permanecer en el nivel superior, adquirirá éste automáticamente, salvo en los casos de sustitución.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 9.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.758 horas de trabajo efectivo en cómputo global, teniendo siempre en cuenta el calendario laboral de la Región, con arreglo al cual se efectuará la distribución de ésa jornada anual.

Las horas de trabajo aquí pactadas son de trabajo efectivo y, por tanto, el trabajador estará a la hora de inicio y terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

La jornada semanal ordinaria será de un mínimo de 35 horas y un máximo de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes, a excepción de lo previsto en el siguiente párrafo. La jornada diaria mínima será, en todo caso, de 7 horas.

Se considerarán igualmente como ordinarios diez semanas anuales de lunes a sábado, en las que la jornada máxima podrá ser de 48 horas. La jornada de los sábados se desarrollará entre las 6:00 horas y las 14:00 horas, y su distribución se realizará con criterios equitativos entre los turnos existentes.

La distribución de la jornada anual de trabajo, dada la posible irregularidad de la carga de trabajo a lo largo del año, en razón de la estacionalidad derivada de las exigencias del mercado, se efectuará, en atención a los procesos productivos, pudiéndose prestar el trabajo, bien en régimen de turnos en horario continuado, a 1, 2 o 3 turnos, o bien en horario partido.

La distribución de la jornada, su planificación y el establecimiento de turnos, en el que se incluirán por secciones los horarios y los días de trabajo de la semana, se efectuará semanalmente por la Empresa y comunicado a los trabajadores todos los viernes, antes de las 14:00 horas, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas. Cualquier cambio sobre la planificación podrá preavisarse con 48 horas de antelación.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores a la firma del presente Convenio Colectivo.

Se reduce la jornada diaria a 7 horas con horario intensivo durante las semanas siguientes:

En el año 2017

- Del 02 al 08 de enero (Semana de Reyes)
- Del 10 abril al 16 de abril (Semana Santa)
- Del 17 al 23 de abril (Fiestas de primavera)
- Del 11 al 17 de septiembre (Feria de septiembre)
- Del 25 diciembre al 31 de diciembre (Fiestas de Navidad)

Y para el año 2018 las semanas correspondientes conforme a las mismas festividades.

Artículo 10.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal de aplicación de este Convenio.

El número total de horas extras estarán dentro de los límites legales que marque la Legislación vigente en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 11.- Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veinte y tres días laborables, de lunes a viernes (no computan ni sábados, ni domingos ni días festivos).

Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados, salvo en lo que se refiera al devengo y percepción del plus de transporte establecido en el artículo 16.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y al menos dos semanas se tomarán en los meses de verano (junio a septiembre). Como normal general, el período de disfrute se iniciará en Lunes y comprenderá semanas completas (de lunes a domingo), excepcionalmente y previa justificación, siempre con autorización del responsable directo, se podrá disfrutar de días sueltos.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado. Dicha parte proporcional se calculará a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado.

En el caso de haber iniciado el trabajador el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., por accidente o enfermedad grave, tendrá derecho a que la duración de la misma se compute como días de vacaciones, percibiendo la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación por I.T. o que dicho período de vacaciones quede interrumpido hasta el momento del alta médica.

Capítulo V.- Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.

Artículo 12.- Licencias retribuidas

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

· Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 16 días naturales que serán retribuidos como efectivamente trabajados.

· Tres días naturales por maternidad de la esposa o pareja de hecho. Caso de enfermedad grave derivada del parto se podrán ampliar a cinco días.

· Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave o intervención quirúrgica de gravedad de familiares por consanguinidad o afinidad de primer grado, 3 días naturales si el hecho se produce en la localidad donde el trabajador desarrolla su actividad y de cinco días naturales si se produce fuera de ésta.

· Se reconocen, además de las reflejadas en este convenio colectivo, todas y cada una de las licencias establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente las recogidas en su Art. 37 y concordantes.

· El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo. Por lo que se reconoce el derecho al permiso matrimonial para los matrimonios de igual sexo. (Ley 13/2005 de 1 de Jul., Código Civil)

· Tanto el hombre como la mujer, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. (Ley 39/1999 de 5 de Nov.). Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolos al período de baja por maternidad o permiso paternal.

· Se podrá reducir la jornada, con la reducción proporcional de los salarios en los casos de guardia legal y cuidado directo de menores de doce años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, y que no desempeñen actividades retribuidas. O, quien se encargase del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por si mismo y que no desempeñen actividad retribuida. (Ley 39/1999)

· Se podrá, igualmente, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 tener derecho a las trabajadoras victimas de violencia de genero y, para poder efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de reduciré su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación al horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se sílice en las empresas.

· Se tendrá derecho, además de lo ya recogido legalmente, a la ausencia de una hora de trabajo al día en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. (Art. 12/2001 de 9 de Jul.).

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

Capítulo VI.- Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 13.- Excedencias

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

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

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del segundo año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia es de siete días a partir de aquel.

En lo no contemplado en este artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del E.T.

Capítulo VII. Salarios

Artículo 14.- Incremento salarial y revisión salarial:

El incremento para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, será del 1,5%, y será de aplicación sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno, y se aplicará a partir del 01/01/17.

El incremento para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, será del 1,5%, y será de aplicación sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno, y se aplicará a partir del 01/01/18.

Artículo 15.- Complementos salariales:

Salario Base:

El salario base de Convenio para el primer año de vigencia del mismo, será el que se determine en la tabla salarial anexa, con tal denominación.

Plus de Asistencia:

Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales en la cuantía que se detalla en el anexo salarial.

Plus Personal:

A los efectos establecidos en este Convenio se entiende como plus personal, aquellas cantidades que se perciban por encima de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Plus de nocturnidad:

Se establece un plus de nocturnidad para aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, consistente en un 30% del valor hora de cada categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial vigente.

Complementos salariales de periodicidad superior al mes:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán la 1.ª quincena de Julio y la 1.ª quincena de Diciembre de cada año a razón de las cantidades que figuran en el anexo salarial del presente Convenio más el plus personal correspondiente a cada trabajador.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Percepciones Extrasalariales

Plus de Transporte:

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a percibir por cada día laborable trabajando, un plus de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa en cómputo mensual y que no será percibido, lógicamente durante el período vacacional.

Plus de Desayuno:

Los trabajadores de plantilla afectados por este Convenio, a excepción del personal Comercial, tendrán derecho a percibir un plus para el desayuno, en cómputo mensual consisten en la cantidad de 86,84 € para el año 2017 y de 88,15 € para el año 2018,

Dietas:

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distante de aquella dónde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

Por desayuno: 6,00 €

Por comida: 17,00 €

Por cena: 14,00 €

Por pernocta: 23,00 €

La vigencia de estos valores fijos se mantendrá hasta el 31 de diciembre del 2018.

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso:

Desayuno, antes de las 9 horas.

Comida, de las 13 a las 16 horas.

Cena, de las 20 a las 23 horas.

Habitación para pernoctar, de las 23 horas en adelante.

Capítulo VIII. Promoción y formación profesional

Artículo 16.- Promoción profesional:

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a la establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc. del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quiénes les corresponde estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta.

Con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso o promoción, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas y/ o pruebas exigidas. Tales pruebas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría o grupo profesional.

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

El procedimiento a seguir para evaluar el posible ascenso, promoción, vacante, o puesto de nueva creación, lo determinará La Comisión Mixta Calificadora que estará compuesta por dos miembros designados por al Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 17.- Formación profesional:

La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la formación profesional de sus trabajadores.

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

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

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

Artículo 18.- Conductores:

Aquellos a quienes por causas no imputables a los mismos les sea retirado el carnet de conducir cuando se encuentren prestando servicio a cargo de la empresa, ésta lo destinará al puesto de trabajo que en aquel momento tengan disponible, respetándole durante el periodo que lo tengan retenido su categoría y salario, salvo en casos en que hayan sido condenados judicialmente por imprudencia o hallados en situación de embriaguez o toxicomanía.

Capítulo IX. Derechos colectivos

Artículo 19.- Comités de empresa y delegados de personal:

A los representantes sindicales de los trabajadores, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Cada uno de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Se notificará a la Dirección con 72 horas de antelación la ausencia por motivos sindicales, salvo causa grave que justifique un menor plazo.

Artículo 20.- Derechos sindicales:

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical en la Empresa.

Capítulo X. Beneficios sociales

Artículo 21.- Complemento de incapacidad temporal por enf. común, accidente no laboral, enfermedad profesional y acc. de trabajo:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del trabajador, laboral o no, la Empresa garantizará al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados.

Artículo 22.- Complemento de I.T. por riesgo durante el embarazo:

La empresa complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de riesgo durante el embarazo.

Artículo 23.- Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez.

La Empresa cubrirá el riesgo de muerte e incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, suscribiendo al efecto póliza de seguro con la Entidad Aseguradora que estime más conveniente en la cuantía de 35.000,00 €, a favor de aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses al servicio de la empresa.

La Empresa anticipará a sus trabajadores o herederos legales, tres mensualidades de sus haberes con cargo a su indemnización que éstos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la Empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Artículo 24.- Ayuda escolar

Se establece una ayuda anual a abonar en el recibo de salario del mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar según la clasificación siguiente:

- De 3 a 5 años	Preescolar	100,00 €
- De 6 a 12 años	Primaria	120,00 €
- De 13 a 16 años	Secundaria	145,00 €
- De 17 a 22 años	Universitaria (*)	300,00 €

(*) Universitaria: siempre y cuando justifiquen que el hijo/a está matriculado en una Escuela o Facultad Universitaria – estudios universitarios o de grado superior F.P. excluyendo los de posgrado).

Para la fijación de la edad, se establecerá la que tengan al 31/12 de vigencia del Convenio.

Artículo 25.- Ayuda asistencial y prestación por invalidez.

Se establece una ayuda anual de 355,00 € a abonar en le mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos disminuidos psíquicos o físicos que hayan sido calificados por el órgano competente de su CC.AA con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.

También percibirán la cantidad de 1.725,00 € aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa, por haber sido declarados por la Comisión Técnica Calificadora en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta para toda clase de trabajos.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 26.- Prendas de trabajo

La Empresa entregará a los trabajadores ropa de trabajo dependiendo de las necesidades en las distintas épocas del año, viniendo éstos, obligados a llevarlas durante la jornada.

También entregará la Empresa, calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesiten.

Los trabajadores cuidarán de forma especial su higiene personal y la ropa de trabajo.

Artículo 27.- Política preventiva

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, podrán ser sometidos, previo consentimiento, a un control de su estado de salud con periodicidad anual de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores que suscriben este acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Seguridad y Salud, así como los servicios necesarios para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración y vigilarán el cumplimiento de lo señalado.

Capítulo XII. Igualdad y no discriminación.

Artículo 28.- Fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

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

Son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

• Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

• Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

• Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

TABLA SALARIAL CONVENIO 2017 DEFINITIVA

	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	BRUTO MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
TECNICOS							
N1	1.249,09	117,33	99,46	1.465,88	1.457,59	1.457,59	20.406,23
N2	1.238,34	117,33	99,46	1.455,13	1.446,84	1.446,84	20.255,83
N3	1.238,34	117,33	99,46	1.455,13	1.446,84	1.446,84	20.255,83
N4	1.156,61	117,33	99,46	1.373,40	1.365,11	1.365,11	19.111,60
ADMINISTRATIVOS							
N1	1.270,52	117,33	99,46	1.487,31	1.479,02	1.479,02	20.706,33
N2	1.249,08	117,33	99,46	1.465,87	1.457,59	1.457,59	20.406,20
N3	1.238,34	117,33	99,46	1.455,13	1.446,84	1.446,84	20.255,83
N4	1.206,24	117,33	99,46	1.423,03	1.414,74	1.414,74	19.806,40
N5	1.181,45	117,33	99,46	1.398,24	1.389,95	1.389,95	19.459,28
N6	1.131,84	117,33	99,46	1.348,63	1.340,34	1.340,34	18.764,74
N7	1.018,66	117,33	99,46	1.235,45	1.227,16	1.227,16	17.180,28
COMERCIALES							
N1	1.249,08	117,33	99,46	1.465,87	1.457,59	1.457,59	20.406,20
N2	1.238,34	117,33	99,46	1.455,13	1.446,84	1.446,84	20.255,83
N3	1.216,96	117,33	99,46	1.433,75	1.425,46	1.425,46	19.956,45
N4	1.206,24	117,33	99,46	1.423,03	1.414,74	1.414,74	19.806,40
N5	1.181,45	117,33	99,46	1.398,24	1.389,95	1.389,95	19.459,28
SUBALTERNOS							
N1	1.181,45	117,33	99,46	1.398,24	1.389,95	1.389,95	19.459,28
N2	1.107,44	117,33	99,46	1.324,23	1.315,95	1.315,95	18.423,23
OBREROS (B/P/M/OA)							
N1	1.216,96	117,33	99,46	1.433,75	1.425,46	1.425,46	19.956,45
N2	1.206,24	117,33	99,46	1.423,03	1.414,74	1.414,74	19.806,40
N3	1.181,45	117,33	99,46	1.398,24	1.389,95	1.389,95	19.459,28
N4	1.206,24	117,33	99,46	1.423,03	1.414,74	1.414,74	19.806,40
N5	1.181,45	117,33	99,46	1.398,24	1.389,95	1.389,95	19.459,28
N6	1.156,55	117,33	99,46	1.373,35	1.365,06	1.365,06	19.110,80
N7	1.102,12	117,33	99,46	1.318,91	1.310,62	1.310,62	18.348,65
N8	1.023,89	117,33	99,46	1.240,68	1.232,39	1.232,39	17.253,50

NPE: A-240217-1317

TABLA SALARIAL CONVENIO 2018 DEFINITIVA

	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	BRUTO MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
TECNICOS							
N1	1.267,82	119,09	100,95	1.487,86	1.479,45	1.479,45	20.712,33
N2	1.256,92	119,09	100,95	1.476,96	1.468,55	1.468,55	20.559,67
N3	1.256,92	119,09	100,95	1.476,96	1.468,55	1.468,55	20.559,67
N4	1.173,96	119,09	100,95	1.394,00	1.385,59	1.385,59	19.398,27
ADMINISTRATIVOS							
N1	1.289,58	119,09	100,95	1.509,62	1.501,21	1.501,21	21.016,92
N2	1.267,82	119,09	100,95	1.487,86	1.479,45	1.479,45	20.712,29
N3	1.256,92	119,09	100,95	1.476,96	1.468,55	1.468,55	20.559,67
N4	1.224,33	119,09	100,95	1.444,38	1.435,96	1.435,96	20.103,49
N5	1.199,17	119,09	100,95	1.419,21	1.410,80	1.410,80	19.751,17
N6	1.148,81	119,09	100,95	1.368,86	1.360,44	1.360,44	19.046,21
N7	1.033,94	119,09	100,95	1.253,98	1.245,57	1.245,57	17.437,98
COMERCIALES							
N1	1.267,82	119,09	100,95	1.487,86	1.479,45	1.479,45	20.712,29
N2	1.256,92	119,09	100,95	1.476,96	1.468,55	1.468,55	20.559,67
N3	1.235,21	119,09	100,95	1.455,26	1.446,84	1.446,84	20.255,80
N4	1.224,33	119,09	100,95	1.444,38	1.435,96	1.435,96	20.103,49
N5	1.199,17	119,09	100,95	1.419,21	1.410,80	1.410,80	19.751,17
SUBALTERNOS							
N1	1.199,17	119,09	100,95	1.419,21	1.410,80	1.410,80	19.751,17
N2	1.124,05	119,09	100,95	1.344,10	1.335,68	1.335,68	18.699,58
OBREROS (B/P/M/OA)							
N1	1.235,21	119,09	100,95	1.455,26	1.446,84	1.446,84	20.255,80
N2	1.224,33	119,09	100,95	1.444,38	1.435,96	1.435,96	20.103,49
N3	1.199,17	119,09	100,95	1.419,21	1.410,80	1.410,80	19.751,17
N4	1.224,33	119,09	100,95	1.444,38	1.435,96	1.435,96	20.103,49
N5	1.199,17	119,09	100,95	1.419,21	1.410,80	1.410,80	19.751,17
N6	1.173,90	119,09	100,95	1.393,95	1.385,53	1.385,53	19.397,46
N7	1.118,65	119,09	100,95	1.338,69	1.330,28	1.330,28	18.623,88
N8	1.039,25	119,09	100,95	1.259,29	1.250,88	1.250,88	17.512,30

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1318 Resolución 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 condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de acuerdo funcionarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 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 Acuerdo Funcionarios; número de expediente 30/14/0003/2017; denominado Ayuntamiento de Murcia (acuerdo mixto de funcionarios y personal laboral); con código de convenio 30100062142017; de ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/11/2016, 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, 3 de febrero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

De conformidad con el acta de aprobación del Texto Unificado del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Murcia de fecha 11-11-2016, y a los efectos que procedan para su registro y publicación, firman el citado acuerdo:

Por parte de la Corporación, D. José Guillén Parra en calidad de Teniente de Alcalde de Modernización de la Administración, Calidad Urbana y Participación, D. Juan Orcajada Jover como Director de Personal, D. José Luis Sánchez Andrés como Jefe de Administración de Personal, y D. Joaquín Fernández Martínez como Jefe de Servicio de Relaciones Laborales quien actúa como Secretario de la Mesa.

Por la parte de los representantes de los empleados públicos, firman el acuerdo, D. Juan Antonio Espín Álvarez y D.ª María Dolores Alarcón Nicolás en representación de la Sección Sindical de S.P.L.R.M.-ATABAM, D.ª María Martínez Cascales y D. Joaquín Muñoz Tovar en representación de la Sección Sindical de CC.OO., D.ª Josefa García Legaz y D.ª Anunciación Santos Lasheras en representación de la Sección Sindical de U.G.T., y D. Andrés Martínez Alarcón y D. Manuel Rodríguez Fernández en representación de la Sección Sindical CSI-CSIF.

TEXTO UNIFICADO DEL ACUERDO CONDICIONES DE TRABAJO Y CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA

2016-2019

INDICE

CAPITULO I.- AMBITOS.

ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA.

1.1.- AMBITO DE APLICACION.

1.2.- ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA.

1.3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD Y CRITERIOS DE INTERPRETACION.

1.4.- CLAUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM".

1.5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 2.- CLASIFICACION.

ARTICULO 3.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

ARTICULO 4.- ACCESO Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.

4.1.- ACCESO Y PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

4.2.- PROMOCION INTERNA TEMPORAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA.

4.3.- PERSONAL DE CONFIANZA

4.4.- PROVISION, PROVISIONAL Y DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO SINGULARIZADOS

ARTICULO 5.- FORMACION Y PROMOCION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

5.1.- PROMOCION PROFESIONAL

5.2.- FORMACION PROFESIONAL

5.3.- PLANES DE FORMACION

5.4.-PERMISOS PARA LA FORMACION.

ARTICULO 6.- ESTATUTO BASICO

ARTICULO 7.- MOVILIDAD PROFESIONAL. TRASLADOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.

7.1.- COBERTURA DE CATEGORIAS BASE.

7.2.- CONCURSO DE TRASLADOS

7.3.- TRASLADOS DE PUESTOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES

7.4.- TRASLADOS DENTRO DEL MISMO SERVICIO

7.5.- PERMUTAS DE PUESTOS

7.6.- PETICIONES DE TRASLADOS

7.7.- TRASLADOS POR INCAPACIDAD Y MERMA FISICA O PSIQUICA.

ARTICULO 8.- PERMUTAS ENTRE ADMINISTRACIONES PUBLICAS

ARTICULO 9.- RETRIBUCIONES.

9.1.- INCREMENTOS ANUALES

9.2.- JORNADAS ESPECIALES

9.3.- REGIMEN DE REALIZACION DE LAS JORNADAS ESPECIALES

9.4.- ESPECIAL DEDICACION

9.5.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD

9.6.- COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACION REDUCIDA.

9.7.- COMPLEMENTO DE REFUERZO DE JORNADA EN EL SERVICIO DE POLICIA LOCAL Y SEIS. (CRJ).

9.8.- TURNICIDAD

9.9.- DIETAS.

ARTICULO 10.- JORNADA Y HORARIO

10.1.- JORNADA DE TRABAJO

10.2.- CALENDARIO

10.3.- HORARIO

10.4.- CONTROL HORARIO Y SU CUMPLIMIENTO.

10.5.- DEDUCCION POR DIFERENCIAS DE COMPUTO HORARIO

10.6.- DESCANSO DIARIO

10.7.- JORNADA REDUCIDA POR INTERES PARTICULAR

10.8.- ADSCRIPCION A LA JORNADA DE ESPECIAL DEDICACION

10.9.- ADSCRIPCION A LA JORNADA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD

10.11.- GUARDIAS LOZALIZADAS.

10.12.- EXCESOS DE JORNADA

ARTICULO 11.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

CAPITULO III.- VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 12. VACACIONES

12.1.- COMPUTO DEL PERIODO VACACIONAL

12.2.- DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL

ARTICULO 13.- PERMISOS RETRIBUIDOS

13.1.- PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

13.2.- TRASLADO DE DOMICILIO

13.3.- PERMISO PARA LA REALIZACION DE EXAMENES

13.4.- PERMISO POR LACTANCIA

13.5.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

13.6.- PERMISO POR RAZON DE GUARDA LEGAL

13.7.- PERMISO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE.

13.8. ASUNTOS PARTICULARES

13.9.- PERMISOS ESPECIALES

13.10.- PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE

13.11.- PERMISO POR ASISTENCIA A CLASES DE PREPARACION AL PARTO

13.12.- PERMISO POR PARTO O ADOPCION

13.13.- PERMISO POR PATERNIDAD O ADOPCION.

13.14.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

13.16.- PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACION.

POR RAZON DE VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER.

13.17.- PERMISO POR EDAD.

13.18.- PERMISO POR MATRIMONIO.

13.19.- PERMISO POR CONSTITUCION DE PAREJA DE HECHO.

13.20.- PERMISO POR CONSULTA MEDICA.

ARTICULO 14.- PERMISOS ESPECIALES.

14.1.- PERMISO SIN RETRIBUCION.

14.2.- DIA DEL PATRON Y PATRONA.

CAPITULO IV.- PLAN DE IGUALDAD

CAPITULO V.- AYUDAS SOCIALES

ARTICULO 15.- AYUDAS DE CARACTER ASISTENCIAL

15.1.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL, Y MATERNIDAD.

15.2.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES Y AUSENCIAS POR ENFERMEDAD QUE NO DAN LUGAR A BAJA.

15.3.- JUSTIFICACION EN SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTROS CASOS POR ENFERMEDAD.

15.4.- CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL

ARTICULO 16.- MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ARTICULO 17.- SEGURO DE VIDA

ARTICULO 18.- PLAN DE PENSIONES

ARTICULO 19.- AYUDAS FAMILIARES

19.1.- AYUDAS POR MATRIMONIO, NATALIDAD Y ADOPCION

19.2.- AYUDA POR SEPELIO

19.3.- AYUDA POR HIJO/A CON DISCAPACIDAD Y OTRAS.

19.4.- AYUDAS POR GAFAS, LENTILLAS, ODONTOLOGIA, PROTESIS Y SIMILARES

19.5.- BECAS DE ESTUDIO

19.6.- LIMITES DE RENTA

19.7.- LIMITES PRESUPUESTARIOS

ARTICULO 20.- INCENTIVOS POR JUBILACION Y ANTIGÜEDAD

20.1.- INCENTIVOS A LAS JUBILACIONES VOLUNTARIAS ANTICIPADAS

20.2.- PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

ARTICULO 21.- ASISTENCIA LETRADA.

CAPITULO VI.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

ARTICULO 22.- COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 23.- DELEGADOS DE PREVENCION.

Artículo 24.- SERVICIO DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

ARTICULO 25.- SEGUIMIENTO DE LA SALUD.

Artículo 26.- PLAN DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

CAPITULO VII.- REGLAMENTO DE VESTUARIO.

ARTICULO 27.- PRENDAS DE TRABAJO.

CAPITULO VIII.- CONTRATACION TEMPORAL.

Artículo 28.- CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO, CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION Y CONTRATOS EN INTERINIDAD.

ARTICULO 29.- CONTRATOS FORMATIVOS.

29.1.- CONTRATO EN PRACTICAS.

29.2.- CONTRATO PARA LA FORMACION.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPITULO X. DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTICULO 30.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTICULO 31.- COMISION DE SEGUIMIENTO

CAPITULO XI.- ORGANIZACION.

ARTICULO 32.- CENTROS DE TRABAJO

ARTICULO 33.- HOJAS DE DESCRIPCION DE FUNCIONES

ARTICULO 34.- CALIDAD DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES.

ARTICULO 35.- CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

ANEXOS

ANEXO I.- TABLA RETRIBUTIVA GENERAL AÑO 2016.

ANEXO II.- TABLAS ASIGNACION PUNTOS C.E.T.

ANEXO III.-CALENDARIO LABORAL.

ANEXO IV.-CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO V.- POLICIA LOCAL

ANEXO VI.- S.E.I.S.

Capítulo I.- Ámbitos

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y vigencia.

1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo que han de regir para los empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia y sus organismos autónomos, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y Rel Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a continuación expresamente se relaciona:

Personal Funcionario de Carrera.

Personal Funcionario Interino.

Personal Laboral: Fijo, Indefinido-No Fijo, y personal contratado en régimen Temporal, incluidos los trabajadores contratados en Formación con las peculiaridades propias incluidas en este mismo acuerdo/convenio y demás normativa específicas que regulan su situación laboral y económica.

1.2.- ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA:

Este Acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016, con las excepciones previstas en el presente articulado, hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este Acuerdo se prorrogará de año en año si ninguna de las partes lo denuncian con dos meses de antelación, incrementándose las retribuciones dentro de lo que la legislación de aplicación autorice a la Corporación.

En todo caso, el Acuerdo mantendrá su validez en tanto no sea restituido por nuevo Acuerdo.

1.3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN.

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

1.4.- CLÁUSULA DE GARANTÍA "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de sucesivos acuerdos.

1.5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las mejoras establecidas en otras disposiciones, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo.

Artículo 2.- Clasificación.

Personal funcionario: Conforme a lo señalado en la disposición transitoria tercera del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del citado texto legal:

GRUPO A: –Subgrupo A1: Título universitario de grado o equivalente. –Subgrupo A2: Título de diplomado o equivalente.

GRUPO B: Técnico Superior.

GRUPO C: –Subgrupo C1: Título de bachiller, técnico superior (ciclo formativo de grado superior) o equivalente. –Subgrupo C2: Graduado en educación secundaria, técnico (ciclo formativo de grado medio) o equivalente.

AGRUPACIONES PROFESIONALES: Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional sexta del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Personal laboral: Al personal laboral le será de aplicación la clasificación y requisitos de titulación requeridos para los funcionarios de carrera, conforme a lo señalado en el apartado anterior.

Artículo 3.- Relación de puestos de trabajo.

Antes del 31 de marzo de 2017 se procederá a la realización y aprobación, previa negociación con los representantes sindicales de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos existentes al momento de su aprobación. Su confección se realizará conforme a la legislación del Estado sobre dicha materia.

Artículo 4.- Acceso y cobertura de puestos de trabajo

4.1.- ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público serán objeto de negociación entre las secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal, la preparación de los planes de Oferta de Empleo y los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

Los sistemas de acceso al empleo público para vacantes de funcionarios y Personal Laboral, así como los sistemas para la provisión de puestos, serán los recogidos por la legislación aplicable en cada supuesto.

Para los casos de urgencia se podrá recurrir al nombramiento de funcionarios interinos y contratación de personal laboral temporal, conforme a los criterios aprobados por acuerdos de Junta de Gobierno de 30 de julio de 2008 (BORM 05-09-2008), 24 de abril de 2013 (BORM 09-05-2013) y 18 de diciembre de 2015 (BORM 23-01-2016).

Los nombramientos de personal funcionario interino y de personal laboral en interinidad, para los casos de cubrir vacantes, implicará su incorporación a la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Durante el tiempo de vigencia del acuerdo se procederá a regularizar los puestos ocupados actualmente por personal funcionario interino de vacante, personal laboral para cubrir vacante, y personal laboral Indefinido-No Fijo, en las condiciones que se acuerden en Mesa General de Negociación y según la normativa vigente.

4.2.- PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA.

Aquellos funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Murcia que, figurando en una lista de espera de selección de funcionarios interinos correspondientes a cuerpos, escalas u opciones de un grupo igual o superior, sean llamados a cubrir interinamente una plaza y acepten la oferta realizada, serán nombrados como funcionarios interinos mediante promoción interna temporal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.7 del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, manteniéndose en servicio activo mientras permanezcan en esta situación, reservándole su puesto de trabajo y percibiendo las retribuciones correspondientes a las funciones desempeñadas.

4.3.- PERSONAL DE CONFIANZA.

Los puestos de trabajo de Secretarias/os particulares de órganos políticos se configuran como puestos de especial confianza siendo provistos libremente por la Alcaldía-Presidencia. En todo caso cesarán en los supuestos de muerte, renuncia o cese del titular del órgano para el que presta sus servicios, con ocasión de la disolución de la Corporación por convocatoria de elecciones, cesarán, además, el mismo día de la toma de posesión de la nueva Corporación.

4.4.- PROVISIÓN PROVISIONAL Y DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO SINGULARIZADOS:

La cobertura provisional de puestos de trabajo singularizados, tendrá lugar a través de los sistemas establecidos en la legislación de aplicación.

En ningún caso la cobertura provisional en Comisión de Servicios supondrá la adquisición de derechos ni méritos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Durante la vigencia del presente acuerdo se procederá a la convocatoria de los puestos ocupados provisionalmente conforme a las bases que se negocien en Mesa General de Negociación para los sistemas de Concurso y Libre Designación.

Artículo 5.- Formación y promoción de los empleados publicos.

5.1.- PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Se promocionará a los empleados públicos de modo objetivo, atendiendo a su cualificación, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente, de acceso a puestos de jefaturas y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala y subgrupos, atendiendo a las necesidades municipales y respetando la clasificación de puestos por grados y niveles según marca el Estatuto Básico del Empleado Público, y sus modificaciones posteriores. Se estudiará en cada una de las bases correspondientes de convocatoria, la posibilidad de eximir de aquellos conocimientos acreditados en procesos selectivos anteriores.

La promoción interna de los funcionarios de carrera del Subgrupo C2 al subgrupo C1 se atenderá a lo dispuesto en la disposición adicional novena del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado, y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

5.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, con el objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del funcionario para el desempeño de nuevas tareas o puestos de trabajo.

5.3.- PLANES DE FORMACIÓN:

La aprobación de los planes anuales de formación, será objeto de negociación en el seno de la Mesa General de Negociación, según lo establecido en el art. 37.1.f) del R.D. Legislativo 5/2015.

Las solicitudes de asistencia a los Cursos de Formación se presentarán por vía telemática, a través de la intranet municipal, directamente el trabajador o, en el caso de no disponer de herramientas informáticas, desde el Servicio correspondiente se procederá a tramitar la solicitud. Se podrán solicitar un máximo de tres acciones formativas por año, priorizando las mismas.

La selección de los participantes en las acciones formativas vendrá determinada por la adecuación de su perfil a los objetivos y contenidos de las mismas, criterios específicos establecidos en la ficha del curso en cada convocatoria.

Las acciones formativas se llevarán a cabo, siempre y cuando se cubran, al menos el 75% de las plazas ofertadas, salvo que por causas sobrevenidas, motivadas en el expediente, no fuera posible su celebración.

Si la ficha del curso no estableciera criterios específicos o no fuera suficiente para la priorización de los alumnos, se utilizará como criterio complementario, en igualdad de condiciones y siempre y cuando haya más destinatarios que cumplan los requisitos que plazas, la letra del sorteo anual realizado por la Secretaría General para la Administración Pública, que para el presente año 2016, según resolución de 5 de febrero, publicado en el BOE de 26 de febrero es la letra "H".

La asistencia a acciones formativas organizadas por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y cualquier otra Administración Pública u Organismo reconocido oficialmente, tendrán la misma consideración, a efectos de reducción de jornada, que aquellas organizadas por el Ayuntamiento de Murcia.

Su tramitación se llevará a cabo de la siguiente forma:

En el caso de llevar gastos: Previo al inicio del Curso, se deberá solicitar la asistencia al mismo, mediante Comunicación presentada en el Registro de Personal, debidamente autorizada por el Jefe del Servicio correspondiente, con el Visto Bueno del Concejal del Área,

En el caso de NO llevar gastos: Previo al inicio del Curso, el interesado solicitará la Autorización a su Jefe de Servicio, indicando la duración total del mismo, con especificación de los días y horas de su celebración, considerándose, en este caso, debidamente autorizado a todos los efectos, para su realización. La citada Autorización se presentará en el Registro de Personal, a la finalización de la acción formativa correspondiente, mediante Comunicación a la que se deberá adjuntar el Certificado de Asistencia cumplimentado por el Organismo correspondiente/coordinador del Curso, justificativo de la realización del mismo, en los días y horas especificados.

Tendrán derecho a la expedición del correspondiente diploma de aprovechamiento y/o asistencia aquellos alumnos/as que acrediten una asistencia mínima al mismo del 90% del total de horas de la acción formativa.

La justificación de la inasistencia no exime de la realización del 90% de la acción formativa. Una inasistencia superior al 10%, aunque esté justificada, imposibilitará la expedición del diploma, con la excepción siguiente y siempre y cuando la falta de asistencia esté debidamente justificada:

En el caso de que una sóla falta de asistencia a una determinada acción formativa, suponga más del 10% del total de horas de la acción de que se trate y no exceda del 15%, siempre y cuando el resto de requisitos se cumpla, se expedirá el correspondiente diploma.

El desarrollo de las normas de asistencia a las acciones de formación organizadas o gestionadas por el Ayuntamiento de Murcia, así como las referentes a los permisos para la asistencia a acciones de formación de organismos externos, se recogerá en los Planes de Formación de cada año natural.

5.4.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.-

Los empleados municipales que sean seleccionados para la realización de una acción formativa correspondiente al Plan de Formación de este Ayuntamiento, tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral diaria, esta reducción se aplicará de la siguiente forma:

5.4.1.- Cuando la acción formativa se lleve a cabo fuera de la jornada laboral, el empleado municipal tendrá derecho a una reducción, diaria, del 50% de las horas de formación de que conste el curso diariamente.

Esta reducción horaria se disfrutará a la finalización de la jornada laboral. Cuando, excepcionalmente, por razones del servicio no se pueda disfrutar de dicha reducción en los días establecidos, se podrá acumular las horas de reducción y disfrutarlas posteriormente en días completos o en horas a solicitud del interesado y con informe favorable del Jefe de Servicio. Todo ello deberá ser comunicado a Control Horario especificando la acción formativa a la que corresponde la citada reducción.

Ésta reducción sólo será aplicable en el caso de que el asistente haya completado al menos el 90% de asistencia, del total de horas de que conste la acción formativa.

5.4.2.- Cuando la acción formativa se realice 50% dentro de jornada laboral y 50% fuera de jornada, Esta acción formativa conlleva la reducción de jornada ya incluída en el horario en el que se realiza el curso dentro de su jornada.

En ésta modalidad y con carácter general, en la parte del curso en jornada laboral, el alumno dispondrá de 30 minutos a la entrada y 30 minutos a la salida para reincorporarse a su puesto de trabajo. Asimismo deberá fichar la salida al dirigirse al curso y la entrada al volver del mismo.

5.4.3.- En la modalidad de Formación Online no hay compensación horaria, así como no computará la asistencia salvo en las sesiones de obligada presencia en el aula.

Las acciones formativas desarrolladas íntegramente dentro de jornada laboral no tendrán compensación horaria y son todas aquellas acciones formativas en Prevención de Riesgos Laborales que estén centradas en el puesto de trabajo del empleado público, así como la formación que sea considerada de obligado conocimiento para un determinado colectivo municipal.

Modalidad de acción formativa semipresencial, es decir que conste de una parte online y otra presencial cuya asistencia será obligatoria. En éste caso a las horas presenciales llevadas a cabo fuera de jornada laboral les será de aplicación lo establecido para las acciones realizadas fuera de jornada, así como el resto de especificaciones de éstas.

Artículo 6.- Estatuto básico.

Una vez desarrollado el Estatuto Básico del Empleado Público por parte de la CARM, el Ayuntamiento de Murcia se compromete a negociar la adecuación del mismo en esta Administración Local.

Artículo 7.- Movilidad profesional.

7.1.- COBERTURA DE CATEGORÍAS BASE:

Con ocasión de la incorporación de nuevo personal proveniente de la Oferta de Empleo Público, con carácter previo a su incorporación, se llevará a efecto un concurso para la cobertura de vacantes de las categorías base ofertadas en los distintos Servicios Municipales, para el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de este Ayuntamiento que posea la misma categoría profesional que el personal de nuevo ingreso y desempeñe puestos base de categoría. No pudiéndose considerar que dicho concurso otorgue carácter definitivo al destino asignado. Serán aprobadas por la Junta de Gobierno las bases generales a que han de someterse estos concursos, previa negociación en Mesa de Negociación.

7.2.- CONCURSO DE TRASLADOS.

Los puestos de trabajo genéricos vacantes que no hayan sido provistos mediante los sistemas establecidos en este acuerdo o en la legislación que sea de aplicación y se encuentren dotados presupuestariamente, e incluidos en la relación de puestos de trabajo, serán objeto de provisión a través de un concurso de traslados entre el personal que cumpla los requisitos para poder desempeñar dichos puestos, teniendo como base lo aprobado en la comisión negociadora de 04-11-2005.

Este concurso de traslados se llevará a cabo tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y antes del 01-07-2017. Los posteriores concursos se realizarán con carácter bianual.

7.3.- TRASLADOS DE PUESTOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.

Los traslados a puestos de trabajo entre distintos Servicios Municipales, siempre que no supongan promoción económica o profesional del empleado público, serán dispuestos por la Concejalía de Personal, previo informe de la Junta de Personal o Comité de Empresa, que se realizará en un plazo máximo de 5 días.

Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada a la Junta de Personal o Comité de Empresa.

En los traslados realizados con carácter de urgencia se solicitará en el plazo máximo de un mes el informe de la junta de Personal o Comité de Empresa.

7.4.- TRASLADOS DENTRO DEL MISMO SERVICIO.

Los traslados de turno o puesto dentro del mismo Servicio Municipal serán dispuestos por la Tenencia de Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quién dará cuenta a la Junta de Personal o Comité de Empresa. Con carácter previo a estos traslados, se informará al personal de la misma categoría y se cubrirá en primer lugar con las solicitudes voluntarias de traslado, y si no hubiera solicitudes o éstas fueran insuficientes, se cubrirá con el personal de la categoría en cuestión de menor antigüedad.

7.5.- PERMUTAS DE PUESTOS.

Con carácter general se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o de turnos, entre funcionarios de la misma categoría. Igualmente se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turnos entre el personal laboral de la misma categoría. En todos los casos, las jefaturas de los servicios afectados emitirán informe razonado al respecto. En el supuesto de que alguno de los informes sea negativo, se pasarán para negociación a la Comisión de Seguimiento. En caso de no existir acuerdo, la Corporación decidirá al respecto.

Las solicitudes se presentarán en el Registro del Servicio de Personal para su trámite correspondiente.

7.6.- PETICIONES DE TRASLADOS.

Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y resueltas por la Concejalía de Personal, y serán comunicadas a la Junta de Personal o Comité de Empresa, teniendo carácter provisional hasta que el puesto se incluya en el correspondiente concurso de traslados.

Cuando dicha solicitud se realice como consecuencia de situaciones de violencia de género, la empleada municipal tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Categoría Profesional de análogas características. En este procedimiento se protegerá la identidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

7.7.- TRASLADOS POR INCAPACIDAD Y MERMA FÍSICA O PSÍQUICA.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados municipales que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, ello, a ser posible, dentro del mismo Servicio al que estén adscritos, y previo informe del Servicio de Salud Laboral. En este caso el empleado percibirá un plus por traslado por

incapacidad (P.T.I.) de carácter fijo mensual, por una cantidad que iguale, en el momento de producirse el traslado, las retribuciones fijas del nuevo puesto de trabajo con las percibidas en el anterior puesto (se considerará a este propósito exclusivamente el sueldo, trienios, destino, específico y productividad fija).

Artículo 8.- Permutas entre administraciones públicas

En las permutas se mantendrán las situaciones previstas por la legislación vigente en esta materia, y en especial a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionarios de la Administración Local.

Respecto a los miembros de Policía Local se estará a lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Región de Murcia vigente.

Artículo 9.- Retribuciones.

9.1.- INCREMENTOS ANUALES:

Las tablas retributivas vigentes (que figuran en los anexos I y II) se actualizarán para cada año de conformidad con el incremento anual máximo previsto por las respectivas Leyes de Presupuestos del Estado de cada ejercicio.

Asimismo se actualizarán con el mismo criterio los pluses por jornadas especiales, adscripción a los regímenes de especial dedicación, disponibilidad, CRJ y turnicidad. Así como la cuantía de los incentivos para la jubilación voluntaria anticipada.

9.2.- JORNADAS ESPECIALES:

Las cuantías de las jornadas especiales para el año 2016 se establecen en las siguientes cantidades:

Jornada partida	13,29 €
Jornada festiva	54,00 €
Jornada nocturna	18,97 €
Jornada especial singularizada	65,89 €
Jornada de sábado	21,16 €

Si durante el periodo de vigencia del Acuerdo, las limitaciones presupuestarias establecidas a día de hoy dejasen de estar en vigor, y siempre que exista disposición presupuestaria, se revisarán los importes de todas las jornadas especiales.

9.3.- RÉGIMEN DE REALIZACIÓN EFECTIVA DE LAS JORNADAS ESPECIALES:

El régimen de realización de las jornadas especiales enunciadas será el siguiente:

1.- Jornada Partida: se entenderá por tal la jornada laboral habitual que se produce de forma permanente y que obliga al empleado municipal a asistir al puesto de trabajo mañana y tarde con interrupción de la jornada en más de una hora, salvo casos excepcionales relacionados directamente con la prestación del servicio público, y debidamente acreditadas. También se entiende por jornada partida las llevadas a cabo con ocasión de la aplicación de los regímenes de especial disponibilidad, especial dedicación y complemento de refuerzo de jornada.

2. - Jornada nocturna: Será la jornada realizada durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

3. - Jornada festiva: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de domingos y festivos señalados en el calendario laboral.

4. - Jornada de sábado: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de los sábados no festivos señalados en el calendario laboral.

5. - Jornada especial singularizada: se consideran como tales las jornadas prestadas el día 1 de enero, del Bando de la Huerta, día del Entierro de la Sardina, día de la Romería, 1 de noviembre (todos los Santos), 24 de diciembre (Nochebuena), 25 de diciembre (Navidad) y 31 de diciembre (Nochevieja).

La jornada especial del 1 de enero comenzará a disfrutarse a partir del año 2017.

Las condiciones para poder percibir las cuantías económicas por plus de jornadas especiales son las que siguen:

a) Realizar efectivamente la jornada laboral en cualquiera de las cinco situaciones previstas anteriormente (jornada partida, nocturna, festiva, singularizada o sábado), excepto en los supuestos de accidente laboral, situaciones de incapacidad temporal superiores a 15 días, de vacaciones y premio de antigüedad, para los casos de tener asignadas jornadas especiales de manera habitual durante todo el año.

b) Realizar el cómputo horario correspondiente a la jornada laboral completa en cómputo trimestral, sin perjuicio de las faltas justificadas y permisos legales otorgados.

c) Tener concedida la autorización expresa, previa petición de la jefatura de cada servicio a la Concejalía de Personal, para la realización de trabajos en festivos, jornada partida, nocturna, singularizada y sábados.

d) Elaboración y remisión al Servicio de Personal, por parte de cada jefatura de servicio de los partes-resumen del todo el personal, con este tipo de jornadas, en donde se indicará las jornadas especiales totales mensuales efectivamente trabajadas, conformadas por la Tenencia de Alcaldía o Concejalía respectiva.

e) Envío de dichos partes a la Concejalía de Personal, entre los días 1 a 7 del mes siguiente al correspondiente de realización de jornadas especiales. Su abono se producirá mensualmente.

f) A los efectos de abono de las cantidades económicas de los pluses por jornada festiva, nocturna, singularizada y sábados se tomará como unidad de valoración dos módulos:

· De 1 a menos de 4 horas, se abonará medio plus.

· De 4 a 7 horas, se abonará el plus completo que corresponda.

· Para los supuestos de jornadas que excedan de siete horas se considerará como segunda jornada el exceso aplicándose los criterios anteriores de cómputo.

g) El abono del período de vacaciones, contemplado en el apartado a), se practicará en proporción al período de permanencia en el régimen especial, realizándose su liquidación en el mes de diciembre de cada año.

h) Se podrán acumular los pluses correspondientes a diversas jornadas cuando se den en una misma jornada los criterios de realización de estas relacionados anteriormente.

i) Generará el derecho a la percepción de jornadas especiales la realización de guardias localizadas en aquellos servicios municipales que así lo tengan establecido.

9.4.- ESPECIAL DEDICACIÓN.

El régimen de especial dedicación, es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos durante 110 horas anuales. Con carácter general, dicho exceso horario se realizará a razón de dos horas y media semanales, completando así una jornada semanal de 40 horas, incrementándose el complemento específico en las cuantías, que a continuación se relacionan, según grupo de titulación:

GRUPO	AÑO	MES
A1	2.286,72 €	190,56 €
A2	2.022,72 €	168,56 €
C1	1.758,96 €	146,58 €
C2	1.583,04 €	131,92 €
AP	1.407,10 €	117,26 €

Su abono se producirá mensualmente. En el mes de diciembre se procederá a llevar a cabo la liquidación de dicho complemento, para los supuestos de falta de prestación del total de las 110 horas anuales. Asimismo, se procederá a efectuar liquidación en los casos de baja en la adscripción al régimen, ya sea esta voluntaria o a propuesta del Servicio. Este complemento será incompatible, con el abono de horas extraordinarias, que se compensarán, si es preciso, por tiempo libre de acuerdo a lo dispuesto en el apartado correspondiente de este Acuerdo.

Este sistema será de aplicación donde sea necesario y esté plenamente justificado.

9.5.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD.

El régimen de especial disponibilidad, es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos durante 110 horas anuales, con localización permanente y plena disponibilidad para prestar servicios cuando así sea requerido o necesario. Incrementándose el complemento específico en las cuantías, que a continuación se relacionan, según grupo de titulación:

GRUPO TITULACIÓN	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
A1	3.473,88 €	289,49 €
A2	3.033,96 €	252,83 €
C1	2.682,12 €	223,51 €
C2	2.418,60 €	201,55 €
AP	2.154,72 €	179,56 €

Su abono se producirá mensualmente. En el mes de diciembre se procederá a llevar a cabo la liquidación de dicho complemento, para los supuestos de falta de prestación del total de las 110 horas anuales. Asimismo, se procederá a efectuar liquidación en los casos de baja en la adscripción al régimen, ya sea esta voluntaria o a propuesta del Servicio. Este complemento será incompatible, con el abono de horas extraordinarias, que se compensarán, si es preciso, por tiempo libre de acuerdo a lo dispuesto en el apartado correspondiente de este Acuerdo.

Este sistema será de aplicación donde sea necesario y esté plenamente justificado.

9.6.- COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN REDUCIDA.

Se establece un Complemento de Especial Dedicación Reducida, con las siguientes características:

1.- La adscripción a dicho régimen tendrá carácter voluntario, pudiéndose adscribir al mismo el personal que se indica:

a) Funcionarios de Carrera y Funcionarios Interinos nombrados según el artículo 10.1.a) y c) (Vacantes y Programas) del Estatuto Básico del Empleado Público, y los nombrados según el artículo 10.1.b (Sustitución), cuando en el año natural acrediten servicios por más de 9 meses y así lo soliciten y justifiquen exclusivamente a través de formación.

b) Personal Laboral Fijo, Personal laboral con contrato Indefinido o Indefinido No Fijo, y Personal con contrato temporal por Vacante, así como los contratados por sustitución, cuando en el año natural acrediten servicios por más de 9 meses y así lo soliciten y justifiquen exclusivamente a través de formación.

2.- El cobro de este complemento no será incompatible con ninguno de los regímenes de ampliación de jornada actualmente establecidos.

3.- La adscripción a este régimen supondrá la realización de las horas de formación que a continuación se relacionan o en su defecto la realización en tiempo de trabajo efectivo.

4.- Se establecen las siguientes horas de formación por año de vigencia del acuerdo:

· 15 horas para el Año 2016.

· 30 horas resto de años de vigencia del convenio.

5.- Estas horas se podrán acreditar con formación de carácter presencial u on-line, de cualquiera de los cursos que se oferten para los trabajadores por parte de cualquier Administración Pública, Colegios Profesionales u otras Corporaciones de carácter público, Federaciones Empresariales, Sindicatos o Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Junta de Personal.

6.- Las horas previstas en este Régimen de Especial Dedicación Reducida, para los colectivos de policía local y SEIS, serán destinadas a compensar el tiempo necesario para adecuación y preparación al Servicio.

En este sentido se destinarán a esta compensación 10 minutos a la entrada y 10 minutos a la salida del turno de trabajo ordinario, considerando que el límite máximo de tiempo para esta adecuación será el número de horas/año que se establezcan para la Especial Dedicación Reducida. En el momento de la negociación del calendario laboral general anual para los colectivos de personal del SEIS y Policía, se determinará el tiempo dedicado a esta adecuación en función del destino y turno de trabajo asignado. En el supuesto de que esta adecuación no alcance el total de horas establecidas para el año correspondiente, el resto se deberá acreditar mediante formación o realización de trabajo efectivo.

7.- El importe para cada uno de los grupos será el siguiente:

a) Para el año 2016 se establece un importe de 31,25 Euros Mensual para los Grupos "A1", A2"y "B", y de 28,75 Euros Mensual para los Grupos "C1", "C2" y "E (Agrupación Profesional)".

b) Para el resto de años de vigencia del acuerdo se establece un importe de 62,50 Euros Mensual para los Grupos "A1", "A2" y "B", y un importe de 57,50 Euros Mensual para los Grupos "C1", "C2" y "E (Agrupación Profesional)".

8.- En el supuesto de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017, 2018 y 2019 no establezcan incremento retributivo alguno, el número de horas y los importes correspondientes de la Especial Dedicación Reducida para dichos años será el que a continuación se indica:

		MES		AÑO	
AÑO	HORAS	A1/A2/B	C1/C2/E	A1/A2/B	C1/C2/E
Año 2016	15	31,25	28,75	375	345
Primer año sin subida salarial	40	83,33	76,67	1000	920
Segundo año sin subida salarial	50	104,17	95,83	1250	1150
Tercer año sin subida salarial	60	125,00	115,00	1500	1380

9.- Cuando la correspondiente LPGE fije un incremento inferior al 1% el número de horas e importes establecidos en el cuadro anterior se adecuarán proporcionalmente al incremento previsto.

10.- Con carácter general la adscripción a este Régimen de Especial Dedicación Reducida tendrá carácter anual coincidiendo con el año natural, y se renovará automáticamente si el trabajador no solicita su baja en el plazo establecido. A estos efectos el empleado cursará el alta o baja en el citado régimen durante todo el mes de Octubre anterior a la fecha de efectos.

9.7.- COMPLEMENTO DE REFUERZO DE JORNADA EN EL SERVICIO DE POLICÍA LOCAL Y S.E.I.S. (CRJ).

El complemento de refuerzo de jornada se establece, específicamente, para los servicios de policía local y S.E.I.S., en las condiciones y términos que se especifican en los Anexos V y VI de este Acuerdo.

9.8.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

Se establece un complemento de "Turnicidad" para los funcionarios que ocupen puestos de trabajo de Agente, Cabo, Sargento, Oficial, Subinspector e Inspector del Cuerpo de Policía Local, y estén en situación de activo en el ejercicio de sus funciones, que tendrá un importe mensual de 25,63 € mensuales equivalentes a 307,56 € anuales para el año 2016. Este complemento se fija con el fin de compensar económicamente la circunstancia concreta y específica, a la que sólo están expuestos los titulares de dichas categorías profesionales, por un posible traslado entre turnos completos de mañana, tarde o noche, debido a los cambios de turno que puedan ser necesarios para la organización del servicio policial.

Si durante el periodo de vigencia del Acuerdo, las limitaciones presupuestarias establecidas a día de hoy dejasen de estar en vigor, y siempre que exista disposición presupuestaria, se revisará el importe de este concepto.

9.9.- DIETAS.

En cuanto a dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, regulador de las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración General del Estado.

Los empleados municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de esta indemnización se fija en 0,28 euros por kilómetro para automóviles y en 0,12 euros por kilómetro para motocicletas desde la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo. En este importe se incluyen todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Cuando por necesidades de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se atenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor.

El importe del kilometraje se actualizará para cada año de conformidad con el Índice de Precios al Consumo, de ámbito nacional, calculado de enero a diciembre del año anterior.

La Corporación abonará los gastos de tramitación de las renovaciones de los carnets de conducir distintos al A1 y B que resulten necesarios a los empleados municipales para el ejercicio de su función pública habitual y continuada.

Artículo 10.- Jornada y horario

10.1.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada semanal de trabajo queda establecida en treinta y siete horas y treinta minutos en cómputo semanal.

Si durante la vigencia del presente acuerdo las limitaciones legales sobre jornada mínima de 37,5 horas semanales, correspondiente a un promedio de 7,5 horas/día, dejaran de estar en vigor, se revisará en Mesa General de Negociación la adaptación de la jornada a 35 horas semanales.

10.2.- CALENDARIO.

Previa negociación en la Mesa General de Negociación, con los períodos de flexibilidad que se determinen, se aprobará el calendario laboral para cada año, procurando su aprobación el mes de noviembre anterior a su implantación.

10.3.- HORARIO.

El horario se establece, en general, en régimen de jornada continuada por la mañana (de ocho a quince treinta horas), o bien en jornada partida de mañana y tarde, de tarde o a turnos si el Servicio lo exige, sin perjuicio de propuestas de modificación en los horarios de otros servicios. Estas propuestas serán presentadas en la Mesa Negociadora, con carácter previo a su implantación.

Se mantendrán los horarios especiales vigentes en los Servicios Municipales que así lo requieran.

La jornada diaria tendrá una flexibilidad de 30 minutos a la entrada y 30 minutos a la salida, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo anual establecido.

Se fijan todos los lunes no festivos del calendario laboral, excluidos los correspondientes a los meses de julio y agosto, como día habilitado en horario de tarde y hasta las 19,30 horas, a efectos de recuperación del cómputo horario, del personal de los distintos Servicios Municipales que tienen establecida su jornada laboral íntegramente en horario de mañanas, no generando su realización el derecho a la percepción de plus de jornada especial alguno.

Las medidas establecidas en los dos párrafos anteriores no serán de aplicación para aquellos Servicios Municipales que funcionan en régimen de turnos o que tengan horarios especiales establecidos para la prestación del servicio público que se realiza.

10.4.- CONTROL HORARIO Y SU CUMPLIMIENTO.

El personal municipal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas que se establezcan al efecto (huella, intranet, partes de firmas, etc.), conforme a las instrucciones del Servicio responsable del Control Horario.

Las Jefaturas de Servicio colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al servicio que lo tenga como competencia. Las Jefaturas de Servicio estarán obligadas a comunicar a la mayor brevedad posible los incumplimientos de parte o toda la jornada laboral del personal de su servicio.

10.5.- DEDUCCIÓN POR DIFERENCIAS DE CÓMPUTO HORARIO.

La diferencia de cómputo horario, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado municipal dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, o en el caso de solicitud expresa, a la deducción de los días pendientes de disfrute de vacaciones o asuntos particulares. El cómputo horario se realizará trimestralmente.

10.6.- DESCANSO DIARIO.

Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, incrementándose proporcionalmente en jornadas superiores a 7,5 horas, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución; asimismo serán responsables de la presencia del personal a su cargo.

10.7.- JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR.

Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal adscrito a los regímenes de especial dedicación o disponibilidad.

10.8.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DEDICACIÓN.

En aquellos Servicios Municipales que por su naturaleza, conveniencia de adaptación de horario o de plantillas, absorción de horas extraordinarias, o acumulación de tareas, se considere conveniente la adscripción al régimen de especial dedicación de todo o parte del personal adscrito al mismo, y siempre que medie solicitud expresa del personal afectado, se podrá llevar a cabo su adscripción de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. La jefatura del servicio correspondiente, remitirá a la Concejalía de Personal, informe detallado de los motivos, horario y duración por la que se solicita la adscripción al régimen de especial dedicación del personal que voluntariamente desee adscribirse.

2. La Concejalía de Personal, a la vista del informe, si lo estima conveniente, elaborará la correspondiente propuesta a la Junta de Gobierno, la cual con carácter previo al acuerdo, será negociada por la Comisión de Seguimiento, que emitirá un informe al respecto, en el plazo máximo de diez días.

Las condiciones con carácter general, con independencia de las modificaciones, en su regulación, que por necesidades del Servicio deban

recogerse en el acuerdo de adscripción al régimen de especial dedicación, son las siguientes:

a) La adscripción se realizará por un período máximo de 6 meses, coincidiendo con el semestre natural.

b) Transcurrido el plazo de adscripción, el empleado municipal afectado será dado de baja de oficio en el régimen especial, excepto en aquellos casos en que con una antelación de un mes a la fecha de finalización de la adscripción, la jefatura del Servicio correspondiente emita informe dirigido al Servicio de Personal solicitando su renovación motivada.

c) El plazo máximo de cada renovación no podrá ser superior a seis meses.

d) Las propuestas de adscripción especificarán el horario a cumplir, que deberá permitir el cumplimiento de las jornadas de tarde obligatorias señaladas más adelante en el apartado "i".

e) Esta adscripción supone, como norma general, la realización de una jornada semanal incrementada en dos horas y media adicionales a la jornada general de treinta y siete horas y media.

f) Las referidas horas son de inexcusable cumplimiento con independencia de las tardes a realizar, excepto en los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo y disfrute de períodos vacacionales.

g) Realización mínima, como norma general, de dos tardes semanales, de dos horas y media cada una.

h) En los supuestos de tener asignado el horario de jornada continuada por la mañana, ésta, como norma general, se reducirá en media hora diaria, a recuperar en tiempo de tarde (quedando establecido el horario de mañana de ocho a quince horas).

i) El cómputo anual de tardes a realizar se fija, como norma general, en ochenta y siete tardes, una vez detraídos los períodos correspondientes a los 22 días hábiles de vacaciones, asuntos particulares, días festivos y días 24 y 31 de diciembre. En caso de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes la recuperación de horas no realizadas efectivamente se hará en el resto de tardes pendientes del año.

j) En los supuestos de incumplimiento del número de tardes o del horario y jornada de tarde se procederá a dar de baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del complemento de especial dedicación.

k) Sin considerar los permisos por vacaciones, asuntos particulares y festivos, tenidos en cuenta en el apartado i el resto de licencias y permisos dará lugar a la correspondiente reducción en el número de jornadas de tarde a realizar mediante la compensación en media hora diaria por cada día no trabajado.

l) En los supuestos de coincidencia de la realización de las tardes con días festivos o cualquiera de los permisos del art. 13 de este acuerdo, se prestará, dicha tarde, los días inmediatamente anteriores o posteriores a los mismos.

m) Con independencia del plazo de adscripción, en cualquier momento podrán ser dados de baja en el régimen de especial dedicación, los empleados adscritos voluntariamente, si las circunstancias que motivaron la misma han sufrido variación, previo informe de la jefatura de servicio, o se considera innecesaria dicha adscripción por parte de la Concejalía de Personal, con conocimiento puntual a la Comisión de Seguimiento.

n) La mención a la jornada de tarde se entenderá referida a la jornada de mañana cuando la jornada ordinaria sea de tarde.

El régimen de especial dedicación es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute del permiso de lactancia, así como con la posibilidad de tener un saldo horario negativo (para lo cual el cómputo se realizará trimestral y anualmente). En los casos de saldos horarios negativos al momento de producirse la baja en el régimen de especial dedicación o bien al finalizar el año, se procederá a considerar el mismo como incumplimiento de la especial dedicación, y por lo tanto se procederá a causar baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del saldo negativo con cargo a las retribuciones que tienen su origen en el régimen que nos ocupa.

10.9.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD.

Para aquellos puestos que, por razón del servicio, requieran una habitual y especial disponibilidad, consistente en la posibilidad de ser requeridos en cualquier momento por la naturaleza del servicio que prestan y el puesto que desempeñan, se podrá establecer, a propuesta de la Concejalía de Personal y previa negociación en Comisión de Seguimiento, el régimen de jornada de especial disponibilidad, que conllevará la obligación, con carácter general, de llevar a cabo en cómputo anual ciento diez horas.

El régimen de especial disponibilidad es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute del permiso de lactancia, así como con la posibilidad de tener un saldo horario negativo (para lo cual el cómputo se realizará trimestral y anualmente). En los casos de saldos horarios negativos al momento de producirse la baja en el régimen de especial disponibilidad o bien al finalizar el año, se procederá a considerar el mismo como incumplimiento de la especial disponibilidad, y por lo tanto se procederá a causar baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del saldo negativo con cargo a las retribuciones que tienen su origen en el régimen que nos ocupa.

10.10.- GUARDIAS LOCALIZADAS.

Para aquellos servicios que así se determine y previa negociación podrá establecerse un sistema de Guardias Localizadas que cubra la franja horaria fuera del horario habitual de trabajo de dichos servicios.

La organización de equipos de guardia, distribución de tareas y control y vigilancia de los mismos se llevará a cabo bajo la responsabilidad de la Jefatura Servicio correspondiente.

Los importes correspondientes a este Complemento se aprobarán anualmente con objeto de la aprobación de las Tablas Salariales.

10.11.- EXCESOS DE JORNADA.

10.11.1.- Servicios extraordinarios:

Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo.

Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, la jefatura del servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal disponible y voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cuenta mensualmente a la Junta de Personal de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal. Solo en este supuesto, los servicios extraordinarios realizados por motivos de urgencia, serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador.

10.11.2.- Reconocimiento de excesos horarios.

A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el empleado municipal se repartirán los cómputos anuales en cómputos trimestrales, y se considerará así las horas realizadas en exceso de este cómputo trimestral.

Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 7’5 horas en cómputo diario.

10.11.3.- Compensación.

Los excesos de jornada se compensarán al 175%, en tiempo libre, es decir, por cada hora de exceso se disfrutará una hora y cuarenta y cinco minutos libres. Esta compensación se disfrutará dentro del trimestre natural en el que se hayan llevado a cabo, excepto las realizadas durante el último mes de cada trimestre natural, que podrán ser compensadas durante el primer mes del trimestre natural siguiente.

En el supuesto de no poder ser compensadas de esta forma, se procederá a su compensación económica en el tercer mes de cada trimestre natural, los servicios extraordinarios llevados a cabo en los dos primeros meses del trimestre natural anterior, junto con los del último mes del penúltimo trimestre natural anterior.

Solo en este supuesto, los servicios extraordinarios realizados por motivos de urgencia, serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador.

Artículo 11.- Anticipos reintegrables.

El personal funcionario de carrera y el personal laboral Fijo, podrá solicitar anticipos reintegrables en los términos que a continuación se detallan. Igualmente podrán solicitarlo los empleados públicos nombrados o contratados para cubrir vacante con un período de antigüedad mínimo de 2 años.

De conformidad con lo establecido en las bases de ejecución del presupuesto municipal, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas del solicitante.

Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 2.400 euros (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste, en cuotas fijas de entre doce o veinticuatro mensualidades. En el supuesto de que la suma de las retribuciones básicas supere el máximo establecido en el presente artículo, se procederá a abonar la cantidad que resulte de sumar ambas mensualidades, previa petición expresa.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo de esta naturaleza, ni tampoco ser concedido, hasta que no hayan transcurrido los 12 o 24 meses, según los casos, del otorgamiento del anterior, aun cuando se hayan reintegrado antes de cumplir el plazo establecido al solicitar dicho anticipo.

Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos en el presupuesto municipal, tanto para personal funcionario como para el personal laboral.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

En caso de cese durante el período de reintegro se procederá a la liquidación en la última nómina devengada del importe restante por reintegrar, o bien se requerirá al empleado para su reintegro.

Capítulo III.- Vacaciones y permisos.

Artículo 12.- Vacaciones:

12.1.- CÓMPUTO DEL PERIODO VACACIONAL:

Todos los empleados municipales tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de 22 días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12.2.- DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL:

Las vacaciones se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, concentrándose preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de las vacaciones será en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, y 7 días a disposición del trabajador.

Los responsables del Servicio o Unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que se tendrá en cuenta las necesidades del Servicio y las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con las de los hijos en edad escolar, con las del cónyuge y a igualdad de condiciones se dará preferencia al de más antigüedad en el Servicio, todo ello de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de Abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal, aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada

Servicio. En aquellos Servicios donde las vacaciones se disfruten a lo largo del año, el plan de vacaciones se presentará antes del treinta y uno de enero de dicho año.

Los planes de vacaciones atenderán, muy especialmente, a que en los puestos de responsabilidad de cada Servicio o Unidad haya 1 o 2 días de solape entre el turno entrante y saliente, siempre que sea necesario procurando que, en los Servicios Administrativos, el plan de vacaciones se realice en un 80% en el mes de Agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará por las Concejalías correspondientes a la Concejalía de Personal con 30 días mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación. En aquellos Servicios en los que se produzca el cierre de instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

Artículo 13.- Permisos retribuidos.

Se concederán permisos retribuidos por los casos que se detallan a continuación, siempre que los motivos sean debidamente justificados y solicitados con antelación. Estos permisos se computarán según las horas de trabajo efectivas que tenga asignado cada empleado municipal según su horario y jornada laboral, considerando que en aquellos Servicios Municipales que tengan establecida una jornada distinta a siete horas y treinta minutos, cada día de permiso equivaldrá a siete horas y treinta minutos.

A efectos de los permisos recogidos en este artículo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la oportuna certificación de inscripción en el respectivo registro de parejas de hecho o acreditación notarial.

A estos efectos los sábados se considerarán como inhábiles.

13.1.- PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIAR.

Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se considerará que la localidad vendrá referida al municipio de residencia del solicitante del permiso.

Estos días se disfrutarán consecutivos y a contar a partir del siguiente del hecho causante. En los supuestos de enfermedad grave se podrá disfrutar el permiso en días sueltos mientras permanezca el enfermo ingresado en un centro hospitalario o requiera asistencia domiciliaria, en un plazo no superior a quince días naturales desde el alta hospitalaria. En los supuestos en que se produzca el alta hospitalaria con anterioridad a haber agotado el permiso, y el paciente requiera asistencia domiciliaria, se podrá completar hasta el límite máximo siempre que se aporte junto a la solicitud informe médico que indique la necesidad de asistencia domiciliaria posterior al alta hospitalaria.

En los casos de ingreso hospitalario por parto natural, los familiares dentro del primer grado de consanguinidad tendrán tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad, y los familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán un permiso de dos días hábiles cuando sea en la misma localidad o cuatro cuando sea en distinta localidad. Este permiso únicamente se podrá disfrutar mientras el familiar permanezca ingresado en el centro hospitalario.

13.2.- TRASLADO DE DOMICILIO:

Por traslado de domicilio, se concederá un día hábil. Su acreditación se llevará a cabo mediante la presentación del certificado de inscripción en el padrón de habitantes donde figure el nuevo domicilio correspondiente; debiéndose disfrutar de este permiso en el plazo máximo de 2 meses anteriores o posteriores a la realización de dicha inscripción registral.

13.3.- PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES:

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de títulos oficiales, se concederá el día de celebración, así como el tiempo imprescindible para su desplazamiento, si fuera necesario.

13.4.- PERMISO POR LACTANCIA:

Por lactancia de un hijo menor de doce meses los empleados municipales tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

13.5.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

13.6.- PERMISO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL.

Por razones de guarda legal, cuando el empleado municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

13.7.- PERMISO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE:

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

13.8.- ASUNTOS PARTICULARES.

Durante el año natural los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, disfrutándose en 2 turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que en este caso podrá disfrutarlo a su elección y siempre que no cause perjuicio al Servicio y, sin poder acumularlo, como norma general, a ninguno de los períodos de vacaciones anuales retribuidas.

Los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particular al cumplir el sexto trienio, incrementándose como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

13.9.- PERMISOS ESPECIALES.

Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los Servicios de Registro General e Información, y demás Servicios que se prestan habitualmente en festivos.

Estos días no se computarán a efectos de los permisos regulados en este artículo 13.

13.10.- PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE.

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

13.11.- PERMISO POR ASISTENCIA A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13.12.- PERMISO PARTO O ADOPCIÓN.

Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial

por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

13.13. PERMISO POR PATERNIDAD O ADOPCIÓN.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de este permiso por paternidad será de cuatro semanas cuando se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de Octubre.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados por parto o adopción.

En los casos previstos por parto, adopción, o paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados municipales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

13.14.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

El empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier

otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

13.15.- PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria o laboral: las faltas de asistencia de las funcionarias y trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias y trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

13.16.- PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Se establece para las funcionarias y trabajadoras municipales en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Esta circunstancia deberá justificarse mediante la presentación del correspondiente informe médico.

13.17.- PERMISO POR EDAD.

Los funcionarios y trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad reglamentaria para tener derecho a la prestación de jubilación

podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

13.18.- PERMISO POR MATRIMONIO.

En caso de matrimonio se concederá un total de 15 días hábiles de permiso, sin incluir en el mismo el día de celebración del matrimonio. Los referidos días se podrán disfrutar con posterioridad o anterioridad a la fecha de celebración del enlace, siempre que la misma esté incluida dentro del período de permiso.

13.19.- PERMISO POR CONSTITUCIÓN DE PAREJA DE HECHO.

En caso de constitución de pareja de hecho estable se concederá un total de 15 días hábiles de permiso, sin incluir en el mismo el día de inscripción en el registro de parejas de hecho.

Para tener derecho a este permiso se deberá acreditar documentalmente dicha constitución a través de su inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si se reside en Murcia o en caso de no residencia en Murcia mediante presentación de acta notarial, en el supuesto de no existir registro de parejas de hecho en el municipio correspondiente, donde se hagan reflejar dichos extremos, requiriéndose, en todo caso, certificación del padrón de habitantes donde se acredite la residencia en común.

Se tendrá derecho a disfrutar del permiso con posterioridad o anterioridad a la fecha de inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si se reside en Murcia y en caso de no residencia en Murcia, a la fecha de firma del acta notarial, en el supuesto de no existir registro de parejas de hecho en el Municipio correspondiente. Dicha fecha deberá estar incluida dentro del período de licencia.

13.20.- PERMISO POR CONSULTA MÉDICA.

Se concederá el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral, con posterior justificación de la fecha y hora de la misma.

Artículo 14.- Permisos especiales.

Los empleados municipales tendrán derecho a un permiso sin retribución, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

14.1.- PERMISO SIN RETRIBUCIÓN.

Se podrá conceder permisos sin retribución hasta un máximo de 3 meses continuados, no acumulables, como regla general, a los períodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe positivo de la jefatura del servicio y Concejalía correspondiente del mismo. El total de días acumulados en los dos años anteriores al inicio del permiso solicitado no podrá superar los tres meses.

En los casos de solicitar un permiso por un período inferior a quince días, éste podrá ser canjeado por días de vacaciones regladas retribuidas.

Este permiso no conllevará reducción de las vacaciones reglamentarias, asuntos particulares ni premio por antigüedad y dedicación.

14.2.- DÍA DEL PATRÓN Y PATRONA.

Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos Servicios Municipales, sin que represente día de permiso.

En este sentido los Servicios procurarán la participación de todos los empleados adscritos al mismo en los distintos actos que se celebren, cuidando que se mantenga la prestación del servicio en los mínimos aconsejables.

Capítulo IV.- Plan de igualdad.

De conformidad con lo establecido en el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, aprobado en el Ayuntamiento de Murcia, durante la vigencia del presente acuerdo se procurará la consecución de las finalidades del mismo que consisten en garantizar y promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en la acción municipal, modificando aquellas prácticas y/o actuaciones que pudieran producir discriminación por razón de género.

Capítulo V. Ayudas sociales

Artículo 15.- Ayudas de carácter asistencial.

15.1.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL, Y MATERNIDAD.

Los empleados municipales en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos de permiso por maternidad, percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento en las retribuciones básicas y complementarias, que sumadas a las prestaciones oficiales alcance el 100% de los devengos retributivos mensuales.

15.2.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES Y AUSENCIAS POR ENFERMEDAD QUE NO DAN LUGAR A BAJA.

Los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a baja por IT (como máximo 3 días consecutivos) se justificarán mediante el documento modelo P10 o justificante médico.

No se producirá descuento en nómina por estas ausencias hasta un máximo de 4 días en el año natural de 2016 y de 8 días en el resto de años naturales de vigencia de este acuerdo/convenio, de los cuales sólo tres pueden ser consecutivos. El resto de días de ausencia debidamente justificados tendrán el correspondiente descuento en nómina (50% de las retribuciones).

Los días que no sean justificados, y conforme a la normativa de aplicación, darán lugar al descuento de la totalidad de las retribuciones correspondientes.

En aquellos supuestos de ausencia motivados por incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes, de duración inferior a tres días que no superen el límite de cuatro días de ausencia durante el año natural, y justificados mediante el correspondiente parte de Baja médica, se abonará el 100% de las retribuciones que se vengan percibiendo en el mes anterior.

En aquellos supuestos de ausencia motivados por incapacidad temporal (IT) justificados mediante la presentación de la correspondiente Baja por IT, de más de tres días, o en aquellos inferiores que superen el máximo de cuatro días durante el año natural, se complementarán las retribuciones según la siguiente escala:

Días	Prestación I.T.	Complemento
1 al 3	0	Hasta el 50%
4 al 20	60% B.R.	Hasta el 75%
A partir de 21	75% B.R.	Hasta el 100%

En los casos de baja por IT que se expidan como consecuencia de RECAIDA relacionada con un proceso anterior que haya sido objeto de descuento en

nómina, se tendrá en cuenta los descuentos por los días ya realizados, para lo que se deberá presentar la correspondiente solicitud en el Servicio de Personal.

Se complementará hasta el 100% de las retribuciones en los supuestos de baja por incapacidad temporal (IT) superiores a 20 días.

Se complementará hasta el 100% de las retribuciones, previa solicitud del empleado, en los siguientes procesos de baja por IT:

· Hospitalización, intervención quirúrgica y los casos establecidos de enfermedad grave (Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio).

· Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El procedimiento de complemento al 100% establecido para los casos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave, se iniciará mediante solicitud del interesado que se presentará en el Registro de Personal en modelo que consta en la Intranet municipal, acompañado del justificante de hospitalización, informe médico que acredite la intervención quirúrgica, y en el caso de enfermedad grave la documentación que acredite que el empleado se encuentra en uno de los supuestos contemplados. Estos justificantes se presentarán en sobre cerrado para garantizar la confidencialidad de los datos sobre la salud del solicitante.

Durante el periodo de baja por I.T. por contingencias comunes no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva realización o prestación del servicio.

Será imprescindible la presentación en los plazos indicados en el artículo siguiente de los partes de baja, confirmación y alta para tener derecho a los complementos establecidos en este artículo.

El régimen de este complemento podrá ser objeto de revisión si se modificara el R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que lo regula.

15.3.- JUSTIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTROS CASOS POR ENFERMEDAD.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato al responsable del Servicio correspondiente, en el plazo no superior a dos horas desde que se debió de producir su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

El empleado deberá presentar en el Servicio Municipal correspondiente o en el Servicio de Personal, la copia destinada a la empresa del parte de baja, y siguientes partes de confirmación, en los tres días siguientes a su expedición por el correspondiente facultativo. El alta debe comunicarse dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. En los Servicios de Policía Local y S.E.I.S., estos partes se presentarán directamente en el propio Servicio.

15.4.- CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL:

Semestralmente la Comisión de Seguimiento revisará la evolución de los índices de absentismo para que, comparándolos con la media del año anterior, se estudien y elaboren las propuestas de actuación que se consideren adecuadas. En todo caso, la Corporación se reserva la potestad de proponer para la negociación los sistemas de control que considere más adecuados para la disminución de dicho índice.

A efectos de control, el Comité de Seguridad y Salud, la Junta de Personal y la Comisión de Seguimiento recibirán mensualmente el informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que a efectos de supervisión soliciten.

Artículo 16.- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco del Estatuto Básico del Empleado Público y de las Instrucciones de la Administración General del Estado y Leyes de desarrollo de la Comunidad Autónoma, que se dicten en relación con el presente artículo, se podrá hacer uso de flexibilidad horaria en los siguientes supuestos:

· Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

· Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

· Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

· Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

· Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

· Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 17.- Seguro de vida:

La Corporación tiene contratado un Seguro de Accidentes y de Vida con las coberturas que a continuación se indican, en el que queda incluido el Personal Funcionario de Carrera, así como Funcionarios Interinos y Personal Laboral con más de 3 años de antigüedad acumulada:

COBERTURA	CAPITAL
Fallecimiento por cualquier causa	10.090,00 €
Fallecimiento por accidente	15.471,00 €
Fallecimiento por accidente de circulación	24.217,00 €
Incapacidad Permanente Total y Absoluta	10.090,00 €

Previo a la contratación de una nueva póliza se tratará en Comisión de Seguimiento la revisión de los importes previstos y supuestos de cobertura contemplados.

Artículo 18.- Plan de pensiones.

La comisión de control del Plan de Pensiones de este Ayuntamiento velará, entre otros, por la optimización de los recursos que componen el patrimonio de dicho plan, de conformidad con el reglamento y demás normativa que regula la composición y funciones de la misma.

Artículo 19.- Ayudas familiares.

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo todo el personal funcionario de carrera y personal laboral Fijo, así como Funcionarios Interinos, Personal Laboral Indefinido-No Fijo y Personal Laboral Temporal con una antigüedad superior a dos años.

Las ayudas recogidas en este artículo se actualizarán para cada año de conformidad con el Índice de Precios al Consumo Nacional calculado de enero a diciembre del año anterior.

Los Límites de Renta establecidos para la concesión de ayudas de este artículo surtirán efectos a partir del 1 de Enero de 2017.

19.1.- AYUDAS POR MATRIMONIO, NATALIDAD Y ADOPCIÓN:

La Corporación reconoce el derecho a percibir una ayuda por una sola vez al empleado municipal que acredite con la certificación expedida por el Registro Civil haber contraído matrimonio o el nacimiento de un hijo. Las cuantías de las ayudas serán:

ACONTECIMIENTO	CUANTÍA INDIVIDUAL	CUANTÍA CONJUNTA (*)
Por matrimonio	293,55 €	406,91 €
Constitución pareja de hecho estable	293,55 €	406,91 €
Por natalidad y adopción	171,64 €	253,18 €

(*) Cuantía a asignar a ambos cónyuges, pareja de hecho estable o padres en los casos de que ambos presten servicios en cualquiera de los organismos autónomos o servicios municipales.

19.2.- AYUDA POR SEPELIO.

En el supuesto de fallecimiento de un empleado público incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, se abonará a su cónyuge, pareja de hecho estable la cuantía única de 351,24 euros

En caso de inexistencia de los beneficiarios anteriores la ayuda se concederá a los hijos o familiar que demuestre haberse hecho cargo de los gastos del funeral.

19.3.- AYUDA POR HIJO/A CON DISCAPACIDAD Y OTRAS.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por organismos dependientes de la Seguridad Social, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

19.3.1.- Hijos con discapacidad:

La ayuda por este concepto ampara los supuestos de funcionarios con hijos menores de 18 años que tengan reconocido por el I.M.A.S., un grado de discapacidad superior al 33%.

Cada hijo discapacitado dará derecho a la percepción de una ayuda.

Esta ayuda será de carácter mensual, abonándose a través de nómina, fijándose la cuantía mensual en 111,97 euros.

La cuantía que se establece se disminuirá en razón de la ayuda que por parte de la Seguridad Social se perciba por dicho concepto.

En los supuestos de hijos con discapacidad mental severa que al cumplimiento de la mayoría de edad sean declarados incapaces, y cuya guarda legal quede a cargo de sus padres, se mantendrá la ayuda recogida en este apartado.

19.3.2.- Dislexia, dislalia y otros.

En supuestos de dislexia, dislalia o trastornos similares, en hijos menores de 18 años, y siempre que quede acreditado fehacientemente el padecimiento de los mismos, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, con el límite anual de 140,13 euros.

19.4.- AYUDAS POR GAFAS, LENTILLAS, ODONTOLOGÍA, PRÓTESIS Y SIMILARES:

Las cuantías a otorgar por este tipo de ayudas quedan establecidas como sigue:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Odontología	387,94 €
Gafas, lentillas, plantillas, ortopedia y similares	130,99 €

Ayudas especiales y laserterapia ocular: La suma de las cantidades anteriores.

Este tipo de ayudas se concederán por gastos realizados, de dicha naturaleza, por el empleado municipal, cónyuge e hijos. Para los casos de parejas de hecho estables será requisito su acreditación mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si reside en Murcia o presentación de acta notarial en la que se refleje dicho extremo.

Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada, junto con la instancia dirigida a la Concejalía de Personal.

No se podrá superar la cantidad resultante de la suma de ambas (518,93 euros), por funcionario y año. Para casos especiales, se estudiará la situación

concreta que se trate, atendiendo a criterios similares a los fijados en este apartado para la concesión de ayudas.

19.5.- BECAS DE ESTUDIO:

Las bases de solicitud y concesión de las mismas serán aprobadas por la Junta de Gobierno Local, previa negociación en la Mesa General de Negociación. Para el ejercicio 2016 el fondo presupuestado para estas ayudas se establece en la cantidad de 97.000.- Euros para Personal Funcionario y de 13.500.- Euros para el Personal Laboral.

19.6.- LÍMITES DE RENTA:

Las ayudas contenidas en los apartados tercero y cuarto de este artículo se otorgarán progresivamente según los ingresos brutos anuales percibidos por el funcionario en el año anterior en esta Administración, de conformidad con la siguiente escala:

INGRESOS BRUTOS	PORCENTAJE AYUDA
Hasta 22.500 euros	100%
Desde 22.501 hasta 25.000 euros	75%
Desde 25.001 euros en adelante	50%

El tope de ingresos brutos se podrá sustituir, a elección del interesado, por el resultado de multiplicar 5.550 euros por cada miembro de la unidad familiar (considerándose integrantes de dicha unidad los cónyuges, parejas de hecho estables e hijos menores de 24 años, siempre que estos últimos no obtengan ingresos anuales superiores al multiplicador). En familias con hijos discapacitados que por dicha circunstancia tengan la consideración de familia numerosa éstos computarán como tres integrantes como mínimo, computándose cada hijo discapacitado como dos.

19.7.- LÍMITES PRESUPUESTARIOS.

El límite presupuestario para las ayudas por natalidad, matrimonio, sepelio y por gafas, lentillas, odontología, prótesis y similares, y ayudas por hijos discapacitados, se fija para el año 2016 en 294.000.- Euros para el personal funcionario y de 35.000.- Euros para el personal laboral.

Artículo 20.- Incentivos por jubilación y antigüedad.

20.1.- INCENTIVOS A LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS VOLUNTARIAS.

En el marco legal establecido para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de la edad reglamentaria de jubilación, se establecen a cargo de la Corporación los siguientes incentivos:

LÍMITE DE EDAD	CUANTÍA
Con 5 años de antelación a la edad forzosa o legalmente establecida:	21.000.- €
Desde 4 años a 5 años menos un día:	17.850.- €
Desde 3 años hasta 4 años menos un día:	14.700.- €
Desde 2 años hasta 3 años menos un día:	7.350.- €
Desde 1 año hasta 2 años menos un día:	5.775.- €
Desde 6 meses hasta 1 año menos un día:	2.625.- €

No se considerará jubilación anticipada voluntaria aquellas jubilaciones que se producen como consecuencia de la aplicación de coeficientes reductores por discapacidad y otros colectivos profesionales.

20.2.- PREMIOS DE ANTIGÜEDAD:

Por la antigüedad y permanencia en el Ayuntamiento de Murcia se fijan como premios:

20.2.1.- Premio por antigüedad y dedicación.

A partir de los 60 años de edad y siempre que se hayan prestado 20 años de servicios ininterrumpidos, o 25 años acumulados, al servicio de cualquier administración Local, los empleados municipales gozarán de 22 días hábiles hasta su jubilación, desde el día siguiente del cumplimiento de la edad de 60 años y reunir el requisito de antigüedad exigido. El régimen de disfrute del mismo se amoldará a lo dispuesto para el disfrute del resto de permisos.

20.2.2.- Abono de paga extraordinaria:

En los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad, y, siempre que se lleven acumulados sin interrupción 25 o más años de servicios efectivos al servicio de cualquier administración Local, se percibirá una indemnización equivalente en su cuantía a una mensualidad completa de las retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo que el empleado municipal tenga asignadas en el momento de efectuar su solicitud.

20.2.3.- Premio a la jubilación forzosa u ordinaria:

Los empleados municipales percibirán, en el momento de la jubilación forzosa u ordinaria por edad, una paga única de 935,00 €.

Artículo 21.- Asistencia letrada:

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los empleados municipales que lo soliciten y la precisaran por razones de conflicto derivadas de la prestación del servicio.

Capítulo VI.- Prevención de riesgos laborales.

Artículo 22.- Comité de seguridad y salud.

El órgano de participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales es el Comité de Seguridad y Salud, constituido en el Ayuntamiento de Murcia, conforme a lo dispuesto en el Art. 38 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. Las funciones y competencias serán las previstas en el Art. 39 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23.- Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Cada Sección Sindical podrá, con cargo a su bolsa de horas sindicales, sustituir a un Delegado de Personal con funciones de Delegado de Prevención, por un Empleado Municipal con la acreditación formativa necesaria para ser nombrado Delegado de Prevención. Las Competencias y Responsabilidades vendrán determinadas por lo dispuesto en el Art. 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 24.- Servicio de prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el conjunto de medios materiales y humanos dedicados a la prevención de riesgos laborales de los empleados municipales. En fecha once de julio de 2001 se constituye el Servicio de Prevención Municipal en las especialidades de Seguridad y Ergonomía. Las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud serán realizadas por un Servicio de Prevención Externo, tal como se prevé en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Sus funciones vienen determinadas por lo dispuesto en el Artº 31 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.- Seguimiento de la salud.

Durante la vigencia del acuerdo se realizaran los estudios de seguimiento del estado de salud adecuadas a cada puesto de trabajo, así como los que se disponga en los Reglamentos de Desarrollo de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre.

Artículo 26.- Plan de prevención de riesgos laborales.

El vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales es el documento, de obligado cumplimiento, (Ley 54/2003 de 12 de Diciembre de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y RD 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención), donde se definen los procedimientos, funciones y responsabilidades en materia preventiva, y para los distintos estamentos del Ayuntamiento.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales fue aprobado en Junta de Gobierno Local de 8 de Abril de 2016, y previamente por el Comité de Seguridad y Salud de 18 de Marzo de 2016.

Capítulo VII. Reglamento de vestuario

Artículo 27.- Prendas de trabajo.

Será de aplicación en todos sus términos el Reglamento de Vestuario aprobado por Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 23 de febrero de 1995. Las modificaciones necesarias se plantearán en la Comisión de Seguimiento. Durante la vigencia de este Acuerdo se revisará dicho Reglamento para adecuarlo a las necesidades actuales.

Capítulo VIII. Contratación temporal

Artículo 28.- Contratos por obra o servicio determinado, contratos eventuales por circunstancias de la producción y contratos en interinidad.

28.1.- Se podrán concertar contratos para la realización de obra o servicio determinado, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de obras o servicios determinados, especialmente para el desarrollo de proyectos o programas aprobados.

28.2.- Se podrán concertar contratos eventuales por acumulación de tareas o circunstancias de la producción. Atendiendo a las especiales circunstancias que se dan en el Ayuntamiento de Murcia en cuanto a la necesidad de cubrir de forma adecuada la prestación de los servicios en determinados períodos y circunstancias, y a la vista de lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en

que se produzcan dichas causas. Este tipo de contratos podrán prorrogarse por una sola vez, dentro de este periodo máximo.

28.3.- Se podrán concertar contratos en interinidad para la sustitución de titulares con reserva de puesto de trabajo, así como para cubrir puestos de trabajo vacantes en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Murcia, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Contratos formativos.

29.1.- Contrato en Prácticas: Se podrán celebrar contratos en prácticas con los requisitos, términos y condiciones establecidos en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

29.2.- Contrato para la Formación: Se podrá celebrar contratos para la formación con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, colectivos en situación de exclusión social previsto en la Ley, así como trabajadores desempleados que se incorporen a los Programas Mixtos de Empleo y formación.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Capítulo IX.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal funcionario y el personal laboral se regirá por lo previsto en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Hasta tanto se desarrolle el régimen disciplinario contenido en el citado Título VII, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

El régimen disciplinario relativo a faltas graves y leves, aplicable a los funcionarios de policía local, será el establecido en la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Región de Murcia, y en la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, por aplicación de su disposición final 6.ª

Se establece para el personal laboral que el régimen establecido por el EBEP para los funcionarios en cuanto a la suspensión provisional de empleo y sueldo será aplicable a éste. Por lo tanto, tanto el personal funcionario como el personal laboral tendrán derecho a percibir durante la suspensión provisional las

retribuciones básicas, y en su caso las prestaciones familiares por hijo a cargo, manteniéndose el alta en seguridad social y cotizaciones por las retribuciones percibidas en esta situación.

Atendiendo a las especiales circunstancias que se dan en los programas públicos que combinan empleo y formación, los alumnos-trabajadores de los Programas Mixtos de Empleo y Formación tendrán el régimen disciplinario establecido en el correspondiente reglamento que a tal efecto será aprobado por el órgano correspondiente.

Capítulo X.- Derechos y deberes sindicales

Artículo 30.- Derechos y deberes sindicales

La Corporación facilitará en la medida de sus posibilidades un local debidamente acondicionado y dotado para la Junta de Personal y Comité de Empresa. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad de la Junta de Personal y Comité de Empresa, así como de las Organizaciones Sindicales.

Además, a la Junta de Personal se le dotará mensualmente de una cantidad de 206,00 euros. Para el Comité de Empresa la cantidad mensual será de 107,12 Euros. El gasto se librará a nombre del Secretario o Presidente de dicho órgano.

Las horas sindicales y las horas de cada miembro de la Junta de Personal y Comité de Empresa serán comunicadas, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Jefatura de Personal, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas. En casos de urgente necesidad se podrán tomar, sólo con previa comunicación telefónica, horas sindicales, que en todo caso serán confirmadas por escrito con posterioridad.

La Corporación concederá, a propuesta de las secciones sindicales con representación en la Junta de Personal de Funcionarios y Comité de Empresa, la constitución de una bolsa de horas sindicales, con la consiguiente renuncia de los interesados al disfrute de las mismas. Dicha bolsa no podrá superar el tope de horas sindicales de la representación de cada sección sindical.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el presente artículo. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales. De estas, 18 corresponderán a las Secciones Sindicales con representación en los órganos de representación del personal, y el resto a la Junta de Personal o Comité de Empresa.

Ningún empleado miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

La Junta de Personal y Comité de Empresa serán oídos preceptivamente como órganos colegiados, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.

Para el desarrollo de sus funciones, los miembros de la Junta de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales, las cuales podrán ser cedidas a la sección sindical correspondiente para la constitución de una bolsa de horas, previa autorización de los mismos en cómputo semestral. A estos efectos, no serán computables dentro de estas horas las empleadas en las Mesas de negociación, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o las realizadas a petición de la Corporación.

Artículo 31.- Comisión de seguimiento

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como el seguimiento de este Acuerdo, una vez aprobado, se constituirá una Comisión de Seguimiento compuesta por:

· Un miembro y un suplente por cada sección sindical firmantes del presente acuerdo.

· En la misma proporción, miembros designados por la Corporación.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias, las ordinarias las convocará la Corporación con carácter bimensual, y las extraordinarias, podrán ser convocadas a petición de cuales quiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

La interpretación de asuntos de importancia que no pueda resolver la Comisión de Seguimiento, podrán remitirse a la Mesa Negociadora que se reunirá en un plazo de 30 días. Sólo, en el caso de no llegar a acuerdos negociados, las partes podrán tomar las medidas que consideren necesarias para la consecución de sus objetivos.

Las partes podrán ostentar la representatividad de todos los miembros designados, al efecto de llegar a acuerdos mediante votación, sin que sea necesaria la presencia de todos y cada uno de los miembros en la Comisión.

Corresponderá a esta Comisión la interpretación e informe de los puntos de desacuerdo que puedan surgir en la aplicación de los planes de vacaciones.

Podrá formar parte de la Comisión de Seguimiento de este acuerdo en los términos establecidos en este artículo, las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa o Junta de Personal, que se adhieran al mismo si expresamente así lo solicitan.

Capítulo XI. Organización.

Artículo 32.- Centros de trabajo

El Ayuntamiento de Murcia debe realizar las funciones propias dentro del término municipal y, para cumplir sus fines los trabajadores están destinados en lugares de trabajo, que no siempre son estáticos. Se establecen únicamente los siguientes Centros de Trabajo:

Ayuntamiento, Glorieta de España, 1.

Servicios Sociales, Plaza Beato Adrés Hibernón.

Escuelas Infantiles, Avenida de la Fama.

Servicio de Deportes, Avenida del Rocío s/n.

Servicios Municipales - Plaza de Europa.

Talleres de Espinardo (Servicios Generales y Obras).

Policía Local, Infante Juan Manuel.

S.E.I.S., Infante Juan Manuel.

S.E.I.S., Espinardo.

Cultura, Palacio Almudí.

Edificio Abenarabi – Calle Abenarabi.

Los trabajadores que durante la jornada de trabajo tuvieran que desplazarse de un lugar a otro, lo efectuarán en vehículo oficial, y en el supuesto de tener

que utilizar el vehículo propio, el Ayuntamiento abonará el kilometraje según lo estipulado en el art. 9.9 Por idéntico motivo se procederá trimestralmente, a las indemnizaciones que haya lugar y que se realicen en medios de transporte públicos.

Artículo 33.- Hojas de descripción de funciones

Las Hojas de Descripción de Funciones aprobadas con anterioridad al presente Acuerdo de Condiciones y vigentes al día de la fecha continúan en vigor hasta tanto no sean modificadas o sustituidas por otras.

Durante la vigencia del presente acuerdo se llevará a cabo la revisión y actualización de las HDF, priorizando aquellos puestos que no la tengan aprobada.

Artículo 34.- Calidad de los servicios municipales.

Durante la vigencia del acuerdo se llevara a cabo la puesta en marcha de una nueva estratégica organizativa, y se crearán los mecanismos y fórmulas necesarios para la puesta en marcha del plan de modernización y optimización de recursos humanos, que comprende:

Elaboración de los Organigramas funcionales de cada Servicio Municipal.

Creación de las Mesa de Calidad y Eficiencia.

Convocatoria de todas las plazas de Promoción Interna.

Provisión de Puestos de Trabajo. Convocatoria de todas las plazas provisionales de Jefaturas de Sección, Negociado y Unidad.

Una vez puestas en marcha las Mesas de Calidad y Eficiencia, éstas podrán proponer sistemas complementarios, que justifiquen el cobro de la Especial Dedicación Reducida o similar, en atención a criterios objetivos de eficiencia y modernización de dichos servicios.

Artículo 35.- Catálogo de puestos.

El actual Catálogo de Puestos de Trabajo que figura como Anexo V, se mantendrá vigente hasta la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo.

ANEXO I
TABLAS RETRIBUTIVAS

NPE: A-240217-1318

TABLAS RETRIBUTIVAS 2016

LEY 48/2015, DE 29 DE OCTUBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 (BOE 30/10/2015)

Cuantías referidas a 12 mensualidades					
GRUPO		RETRIBUCIONES BÁSICAS			
Ley 30/84	Ley 7/2007	SUELDO/MES	SUELDO/AÑO	TRIENIOS/MES	TRIENIOS/AÑO
A	A1	1.120,15 €	13.441,80 €	43,08 €	516,96 €
B	A2	968,57 €	11.622,84 €	35,12 €	421,44 €
----	B	846,66 €	10.159,92 €	30,83 €	369,96 €
C	C1	727,23 €	8.726,76 €	26,58 €	318,96 €
D	C2	605,25 €	7.263,00 €	18,08 €	216,96 €
E	Agrupacion Profesional	553,96 €	6.647,52 €	13,61 €	163,32 €

Pagas Extras de sueldo base y trienios					
GRUPO		JUNIO		DICIEMBRE	
Ley 30/84	Ley 7/2007	BÁSICAS	TRIENIOS	BÁSICAS	TRIENIOS
A	A1	691,21 €	26,58 €	691,21 €	26,58 €
B	A2	706,38 €	25,61 €	706,38 €	25,61 €
----	B	731,75 €	26,65 €	731,75 €	26,65 €
C	C1	628,53 €	22,96 €	628,53 €	22,96 €
D	C2	599,73 €	17,91 €	599,73 €	17,91 €
E	Agrupacion Profesional	553,96 €	13,61 €	553,96 €	13,61 €

COMPLEMENTOS PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2016

	GRUPOS	IMPORTE UN SEMESTRE
COMPLEMENTOS SEGÚN GRUPO TITULACIÓN	A1,A2	1.108,96 €
	C1	1.031,60 €
	C2, E(Ley 7/2007	954,23 €

PAGAS EXTRAORDINARIAS CORRESPONDIENTES A UNA MENSUALIDAD DE LOS COMPLEMENTOS RELACIONADOS + PUNTOS C.E.T.					
				TOTAL	TOTAL
NIVEL	DESTINO	ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD	JUNIO[1]	DICIEMBRE[1]
2030	978,44 €	4.193,05 €	426,67 €	5.598,16 €	5.598,16 €
1930	978,44 €	3.389,15 €	384,20 €	4.751,79 €	4.751,79 €
1830	978,44 €	2.603,77 €	321,14 €	3.903,35 €	3.903,35 €
1730	978,44 €	1.834,10 €	257,56 €	3.070,10 €	3.070,10 €
1729	877,62 €	1.749,47 €	252,36 €	2.879,45 €	2.879,45 €
1628*	840,72 €	1.699,07 €	247,18 €	2.786,97 €	2.786,97 €
1628**	840,72 €	1.554,08 €	236,76 €	2.631,56 €	2.631,56 €
1626*	705,18 €	1.554,08 €	236,76 €	2.496,02 €	2.496,02 €
1626**	705,18 €	1.427,53 €	198,15 €	2.330,86 €	2.330,86 €
1526*	705,18 €	1.300,98 €	159,54 €	2.165,70 €	2.165,70 €
1526**	705,18 €	1.162,05 €	159,54 €	2.026,77 €	2.026,77 €
1425*	625,66 €	1.054,42 €	133,45 €	1.813,53 €	1.813,53 €
1425**	625,66 €	1.001,59 €	116,27 €	1.743,52 €	1.743,52 €
1324*	588,75 €	940,46 €	107,35 €	1.636,56 €	1.636,56 €
1324**	588,75 €	849,51 €	107,35 €	1.545,61 €	1.545,61 €
1223	551,87 €	794,77 €	102,66 €	1.449,30 €	1.449,30 €
1322	514,94 €	849,51 €	107,35 €	1.471,80 €	1.471,80 €
1222	514,94 €	737,47 €	98,01 €	1.350,42 €	1.350,42 €

NPE: A-240217-1318

PAGAS EXTRAORDINARIAS CORRESPONDIENTES A UNA MENSUALIDAD DE LOS COMPLEMENTOS RELACIONADOS + PUNTOS C.E.T.					
				TOTAL	TOTAL
NIVEL	DESTINO	ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD	JUNIO[1]	DICIEMBRE[1]
1121	478,08 €	656,66 €	92,14 €	1.226,88 €	1.226,88 €
1120	444,10 €	598,32 €	86,31 €	1.128,73 €	1.128,73 €
819	421,42 €	572,84 €	75,90 €	1.070,16 €	1.070,16 €
818	398,74 €	598,32 €	70,68 €	1.067,74 €	1.067,74 €
718	398,74 €	553,02 €	65,47 €	1.017,23 €	1.017,23 €
617	376,05 €	533,17 €	62,67 €	971,89 €	971,89 €
616	353,43 €	506,77 €	59,86 €	920,06 €	920,06 €
515	330,71 €	474,45 €	56,19 €	861,35 €	861,35 €
414 FU[2]	321,03 €	451,14 €	52,85 €	825,02 €	825,02 €
414	308,06 €	432,92 €	50,72 €	791,70 €	791,70 €
313 FU[2]	297,36 €	425,14 €	51,69 €	774,19 €	774,19 €
313	285,36 €	407,97 €	49,61 €	742,94 €	742,94 €
212	262,67 €	374,10 €	44,40 €	681,17 €	681,17 €

TABLA EXTRA POLICIA LOCAL					
NIVEL	DESTINO	ESPECIFICO	PRODUCTIVID-AD	JUNIO[1]	DICIEMBRE[1]
118	398,74 €	528,23 €	70,68 €	997,65 €	997,65 €
222	514,94 €	663,21 €	94,82 €	1.272,97 €	1.272,97 €
324	588,75 €	773,49 €	104,95 €	1.467,19 €	1.467,19 €
425	625,66 €	981,49 €	129,98 €	1.737,13 €	1.737,13 €
526	705,18 €	1.413,18 €	218,79 €	2.337,15 €	2.337,15 €
528	840,72 €	1.699,07 €	247,18 €	2.786,97 €	2.786,97 €
629	877,62 €	1.749,47 €	252,36 €	2.879,45 €	2.879,45 €
630	978,44 €	2.603,77 €	321,14 €	3.903,35 €	3.903,35 €

(1) Las columnas correspondientes al total de junio y diciembre se incrementarán con el importe mensual de los puntos CET asignados al puesto desempeñado.

(2) Aplicable a los funcionarios de carrera e interinos que pertenecen al Grupo E de titulación, según la aprobación de la Junta de Gobierno Municipal de fecha 8/octubre/2014, en aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Con efectos 1 de Enero de 2017 los Códigos 313 y 414 se equip aran con los Códigos 313 FU y 414 FU respectivamente.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AÑO 2016
COMPLEMENTOS DE DESTINO, ESPECÍFICO Y PRODUCTIVIDAD

Cuantías referidas a 12 mensualidades

NIVEL	DESTINO		ESPECIFICO		PRODUCTIVIDAD		TOTAL	ANUAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
2030	978,44 €	11.741,28 €	4.193,05 €	50.316,60 €	426,67 €	5.120,04 €	5.598,16 €	67.177,92 €
1930	978,44 €	11.741,28 €	3.389,15 €	40.669,80 €	384,20 €	4.610,40 €	4.751,79 €	57.021,48 €
1830	978,44 €	11.741,28 €	2.603,77 €	31.245,24 €	321,14 €	3.853,68 €	3.903,35 €	46.840,20 €
1730	978,44 €	11.741,28 €	1.834,10 €	22.009,20 €	257,56 €	3.090,72 €	3.070,10 €	36.841,20 €
1729	877,62 €	10.531,44 €	1.749,47 €	20.993,64 €	252,36 €	3.028,32 €	2.879,45 €	34.553,40 €
1628*	840,72 €	10.088,64 €	1.699,07 €	20.388,84 €	247,18 €	2.966,16 €	2.786,97 €	33.443,64 €
1628**	840,72 €	10.088,64 €	1.554,08 €	18.648,96 €	236,76 €	2.841,12 €	2.631,56 €	31.578,72 €
1626*	705,18 €	8.462,16 €	1.554,08 €	18.648,96 €	236,76 €	2.841,12 €	2.496,02 €	29.952,24 €
1626**	705,18 €	8.462,16 €	1.427,53 €	17.130,36 €	198,15 €	2.377,80 €	2.330,86 €	27.970,32 €
1526*	705,18 €	8.462,16 €	1.300,98 €	15.611,76 €	159,54 €	1.914,48 €	2.165,70 €	25.988,40 €
1526**	705,18 €	8.462,16 €	1.162,05 €	13.944,60 €	159,54 €	1.914,48 €	2.026,77 €	24.321,24 €
1425*	625,66 €	7.507,92 €	1.054,42 €	12.653,04 €	133,45 €	1.601,40 €	1.813,53 €	21.762,36 €
1425**	625,66 €	7.507,92 €	1.001,59 €	12.019,08 €	116,27 €	1.395,24 €	1.743,52 €	20.922,24 €
1324*	588,75 €	7.065,00 €	940,46 €	11.285,52 €	107,35 €	1.288,20 €	1.636,56 €	19.638,72 €
1324**	588,75 €	7.065,00 €	849,51 €	10.194,12 €	107,35 €	1.288,20 €	1.545,61 €	18.547,32 €
1223	551,87 €	6.622,44 €	794,77 €	9.537,24 €	102,66 €	1.231,92 €	1.449,30 €	17.391,60 €

NPE: A-240217-1318

Cuantías referidas a 12 mensualidades

NIVEL	DESTINO		ESPECIFICO		PRODUCTIVIDAD		TOTAL	ANUAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
1322	514,94 €	6.179,28 €	849,51 €	10.194,12 €	107,35 €	1.288,20 €	1.471,80 €	17.661,60 €
1222	514,94 €	6.179,28 €	737,47 €	8.849,64 €	98,01 €	1.176,12 €	1.350,42 €	16.205,04 €
1121	478,08 €	5.736,96 €	656,66 €	7.879,92 €	92,14 €	1.105,68 €	1.226,88 €	14.722,56 €
1120	444,10 €	5.329,20 €	598,32 €	7.179,84 €	86,31 €	1.035,72 €	1.128,73 €	13.544,76 €
819	421,42 €	5.057,04 €	572,84 €	6.874,08 €	75,90 €	910,80 €	1.070,16 €	12.841,92 €
818	398,74 €	4.784,88 €	598,32 €	7.179,84 €	70,68 €	848,16 €	1.067,74 €	12.812,88 €
718	398,74 €	4.784,88 €	553,02 €	6.636,24 €	65,47 €	785,64 €	1.017,23 €	12.206,76 €
617	376,05 €	4.512,60 €	533,17 €	6.398,04 €	62,67 €	752,04 €	971,89 €	11.662,68 €
616	353,43 €	4.241,16 €	506,77 €	6.081,24 €	59,86 €	718,32 €	920,06 €	11.040,72 €
515	330,71 €	3.968,52 €	474,45 €	5.693,40 €	56,19 €	674,28 €	861,35 €	10.336,20 €
414 FU[1]	321,03 €	3.852,36 €	451,14 €	5.413,68 €	52,85 €	634,20 €	825,02 €	9.900,24 €
414	308,06 €	3.696,72 €	432,92 €	5.195,04 €	50,72 €	608,64 €	791,70 €	9.500,40 €
313 FU[1]	297,36 €	3.568,32 €	425,14 €	5.101,68 €	51,69 €	620,28 €	774,19 €	9.290,28 €
313	285,36 €	3.424,32 €	407,97 €	4.895,64 €	49,61 €	595,32 €	742,94 €	8.915,28 €
212	262,67 €	3.152,04 €	374,10 €	4.489,20 €	44,40 €	532,80 €	681,17 €	8.174,04 €

RETRIBUCIONES 2016 POLICIA LOCAL

NIVEL	DESTINO		ESPECIFICO		PRODUCTIVIDAD		TOTAL	ANUAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
118	398,74 €	4.784,88 €	528,23 €	6.338,76 €	70,68 €	848,16 €	997,65 €	11.971,80 €
222	514,94 €	6.179,28 €	663,21 €	7.958,52 €	94,82 €	1.137,84 €	1.272,97 €	15.275,64 €
324	588,75 €	7.065,00 €	773,49 €	9.281,88 €	104,95 €	1.259,40 €	1.467,19 €	17.606,28 €
425	625,66 €	7.507,92 €	981,49 €	11.777,88 €	129,98 €	1.559,76 €	1.737,13 €	20.845,56 €
526	705,18 €	8.462,16 €	1.413,18 €	16.958,16 €	218,79 €	2.625,48 €	2.337,15 €	28.045,80 €
528	840,72 €	10.088,64 €	1.699,07 €	20.388,84 €	247,18 €	2.966,16 €	2.786,97 €	33.443,64 €
629	877,62 €	10.531,44 €	1.749,47 €	20.993,64 €	252,36 €	3.028,32 €	2.879,45 €	34.553,40 €
630	978,44 €	11.741,28 €	2.603,77 €	31.245,24 €	321,14 €	3.853,68 €	3.903,35 €	46.840,20 €

(1) Aplicable a los funcionarios de carrera e interinos que pertenecen al Grupo E de titulación, según acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 08-10-2014, en aplicación del R.D. Ley 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Con efectos 1 de Enero de 2017 los Códigos 313 y 414 se equiparan con los códigos 313 FU y 414 FU respectivamente.

OTRAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS AÑO 2016

ESPECIAL DISPONIBILIDAD GENERAL		
GRUPO	MES	AÑO
A1	289,49 €	3.473,88 €
A2	252,83 €	3.033,96 €
C1	223,51 €	2.682,12 €
C2	201,55 €	2.418,60 €
E (Ley 7/07)	179,56 €	2.154,72 €

ESPECIAL DISPONIBILIDAD S.E.I.S. y Policía		
GRUPO	MES	AÑO
A1	205,27 €	2.463,24 €
A2	179,29 €	2.151,48 €
C1	158,49 €	1.901,88 €
C2	142,92 €	1.715,04 €
E (Ley 7/07)	127,32 €	1.527,84 €

ESPECIAL DEDICACION		
GRUPO	MES	AÑO
A1	190,56 €	2.286,72 €
A2	168,56 €	2.022,72 €
C1	146,58 €	1.758,96 €
C2	131,92 €	1.583,04 €
E (Ley 7/07)	117,26 €	1.407,12 €

TURNICIDAD Y EXTRARRADIO	
TIPO	IMPORTE/MES
TURNICIDAD	25,63 €
EXTRARRADIO	151,70 €

NPE: A-240217-1318

COMPLEMENTO DE REFUERZO DE JORNADAS (C.R.J.)				
	100 HORAS		125 HORAS	
PUESTO	MES	AÑO	MES	AÑO
INSPECTOR	350,45 €	4.205,40 €	438,06 €	5.256,72 €
SUBINSPECTOR	325,42 €	3.905,04 €	406,78 €	4.881,36 €
OFICIAL	300,38 €	3.604,56 €	375,48 €	4.505,76 €
SARGENTO	275,36 €	3.304,32 €	344,20 €	4.130,40 €
CABO	250,33 €	3.003,96 €	312,91 €	3.754,92 €
AGENTE	225,29 €	2.703,48 €	281,61 €	3.379,32 €

JORNADAS ESPECIALES	
TIPO	IMPORTE
JORNADA PARTIDA	13,29 €
JORNADA FESTIVA	54,00 €
JORNADA NOCTURNA	18,97 €
JORNADA DE SÁBADO	21,16 €
J. ESPECIAL SINGULARIZADA	65,89 €

GRUPO ESPECIAL SEG. CIUDADANA		
CATEGORIA	MES	AÑO
OFICIAL	379,00 €	4.548,00 €
SARGENTO	338,87 €	4.066,44 €
CABO	271,19 €	3.254,28 €
AGENTE	237,19 €	2.846,28 €

PUNTOS C.E.T.				
	GENERAL		FU GRUPO E[1]	
PUNTOS	MES	AÑO	MES	AÑO
49	234,22 €	2.810,64 €	--------	--------
39	186,42 €	2.237,04 €	--------	--------
36	172,08 €	2.064,96 €	--------	--------
35	167,30 €	2.007,60 €	173,95 €	2.087,40 €
34	162,52 €	1.950,24 €	168,98 €	2.027,76 €
33	157,74 €	1.892,88 €	164,01 €	1.968,12 €
28	133,84 €	1.606,08 €	139,16 €	1.669,92 €
16	76,48 €	917,76 €	--------	--------
	4,78 €/pto. CET		4,97 €/pto. CET	

(2) Aplicable a los funcionarios de carrera e interinos que pertenecen al Grupo E de titulación, según acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 08-10-2014, en aplicación del R.D. Ley 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Con efectos 1 de Enero de 2017 las retribuciones por CET del personal encuadrado en el Grupo E-Agrupación Profesional serán las establecidas en la Tabla FU Grupo E.

OTRAS RETRIBUCIONES AÑO 2016

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS CON PRORRATEO EXTRA	
SUELDO + EXTRA BÁSICAS	
GRUPO	MES
A1	1.235,35 €
A2	1.086,30 €
B	968,62 €
C1	831,99 €
C2	705,21 €
A.P.	646,29 €

OTRAS RETRIBUCIONES			
DESCRIPCIÓN	MES	DIARIO	ANUAL
SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	655,20 €	21,84 €	9.172,80 €
ALUMN. TRABAJ. PROGR MIXTO MAYORES 100% SMI	655,20 €	21,84 €	9.172,80 €
ALUMN. TRABAJ. PROGR MIXTO JÓVENES 75% SMI	491,40 €	16,38 €	6.879,60 €
TRABAJADORES EN FORMACIÓN	655,20 €	21,84 €	9.172,80 €
PLUS DE TRANSPORTE COLABORACIÓN SOCIAL	40,26 €		
IMAGINARIA DEL S.E.I.S.	237,20 €		
GUARDIAS VIVIENDAS	191,59 €		
GUARDIAS S.E.M.A.S	237,20 €		
GUARDIAS E.P.A.F.	192,48 €		
GUARDIAS SEIS	73,46 €		
GUARDIAS ZOONOSIS	191,59 €		
OPERARIOS-CONSERJES	50,14 €		
JUNTAS DE VECINOS	44,77 €		
SECRETARÍA DELEGADA "A"	187,84 €		
SECRETARÍA DELEGADA "B"	156,54 €		
SECRETARÍA DELEGADA "D"	125,22 €		
SECRETARÍA DELEGADA "E"	173,01 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 1	797,28 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 2	697,62 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 3	664,42 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 4	759,72 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 5	597,97 €		
PRODUCTIVIDAD PROTOCOLO 6	564,76 €		

AYUDAS SOCIALES Y KILOMETRAJE AÑO 2016

AYUDAS SOCIALES[1]		
TIPO	CUANTÍA INDIVIDUAL	CUANTÍA CONJUNTA
MATRIMONIO	293,55 €	406,91 €
PAREJA DE HECHO	293,55 €	406,91 €
NATALIDAD	171,64 €	253,18 €
SEPELIO	351,24 €	
HIJO MINUSVÁLIDO	111,97 €	
DISLEXIA, DISLALIA Y OTROS	140,13 €	
ODONTOLOGÍA	387,94 €	
GAFAS, LENTILLAS Y ORTOPEDIA	130,99 €	
AYUDAS ESPECIALES	518,92 €	

KILOMETRAJE	
TIPO	Importe
VALOR KILÓMETRO AUTOMÓVIL	0,28 €
VALOR KILÓMETRO MOTOCICLETA	0,12 €

(1) La variación del Índice de Precios al Consumo Nacional del año anterior ha sido del 0,0%, por lo que no es necesario su revisión

ANEXO II

TABLA DE ASIGNACION DE PUNTOS CET

NPE: A-240217-1318

TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTOS CET

DENOMINACION DEL PUESTO	PUNTOS
Personal de la Policía Local (Agente, Cabo, Sargento, Suboficial, Oficial, Subinspector e Inspector Jefe)	49
Personal del S.E.I.S. (Bombero, Conductor-Bombero, Cabo Bombero, Sargento Bombero, Suboficial, Oficial y Jefe)	49
Operario acequiero, Sobreacequiero, Palmerero y equipo de bacheo asfáltico	39
Oficial, Ayudante y Operario de Alumbrado	36
Agente de Zoonosis, Sepulturero y Brigada de Señalización	35
Capataz, Oficial, Ayudante y Operario de Obras y Jardines, Oficial de Proyectos de Obras, Mecánico del Parque Móvil	34
Conductor de Vehículos Especiales, Brigada de Construcciones Escolares y Brigada del Servicio de Deportes.	33
Talleres de Carpintería, Cerrajería y Pintura, Cocinero de EE.II.	33
Conserje de Colegio Público y Vigilante de Limpieza de Colegio Público	28
Conductor de Alcaldía y Tte. Alcalde de Urbanismo, Vigilante Inspector de Abastecimiento y Consumo, Cobrador, Guardajardines y Guardas Forestales, Limpiador / a, Ing. Tec. Indus. inspección aperturas, Arq. Tec. Disciplina Urbanística, Delineante Información Urbanística, Inspector Urbanístico, Subalterno EE.II., Operario Conserje de Piscinas.	28
Vigilante de Limpieza Viaria, Obras y Tráfico, Oficial Inspector de Obras de Urbanización, Conductor Operario de Obras de Urbanización, Ayudante del Gabinete de Tráfico, Conductor y Mantenimiento, Ordenanza-Notificador.	28
Auxiliar y Operario de Topografía, Fotocopista, Coordinador del Servicio de Deportes, Técnico Deportivo, Monitor Socorrista de Deportes, Operador C.P.D., Asistente Social y Educador de Servicios Sociales, Auxiliar y Operario de Laboratorio, Técnicos y Auxiliares de Actividades Juveniles, Profesor y Educador de EE.II., Administrativo, Auxiliar Administrativo, Informador y Responsable de Oficina de Información, Administrador de Junta de Vecinos, Ordenanza y Telefonista.	28
Resto de Categorías (Grupos A, B, C, D y E), y alumnos-trabajadores.	16

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL GENERAL

NPE: A-240217-1318

AYUNTAMIENTO DE MURCIA-CALENDARIO LABORAL GENERAL CON PERIODOS DE FLEXIBILIDAD HORARIA AÑO 2016

MES	DIAS MES	DOMINGOS	FIESTAS NAC.	FIESTAS LO.	(1) SABADOS NO FESTIVOS	VACACIONES	DIAS TRAB.	TOTAL
ENERO	31	5	2	0	5	0	19	142:30:00
FEBRERO	29	4	0	0	4	0	21	157:30:00
MARZO	31	4	3	1	3	0	20	150:00:00
ABRIL	30	4	0	0	5	0	21	157:30:00
MAYO	31	5	0	0	4	0	22	165:00:00
JUNIO	30	4	1	0	4	0	21	157:30:00
JULIO	31	5	0	0	5	0	21	157:30:00
AGOSTO	31	4	1	0	4	0	22	165:00:00
SEPTIEMBRE	30	4	0	1	4	0	21	157:30:00
OCTUBRE	31	5	1	0	5	0	20	150:00:00
NOVIEMBRE	30	4	1	0	4	0	21	157:30:00
DICIEMBRE	31	4	3	0	5	0	*19	142:30:00
TOTAL	366	52	12	2	52	0	248	1860:00:00

VACACIONES ANUALES	22	días a 7:30 horas, total	165:00:00
ASUNTOS PROPIOS GENERALES	6	días a 7:30 horas, total	45:00:00
(2) DIA ADICIONAL	2	días a 7:30 horas, total	15:00:00
(3) DIA ADICIONAL	0	día a 7:30 horas, total	0:00:00
TOTAL COMPUTO HORARIO GRAL EMPLEADOS MUNICIPALES:			1635:00:00
T. COMPUTO HORARIO GRAL. CON FLEXIBILIDAD HORARIA :			1605:00:00

VACACIONES ADICIONALES: 22 días hábiles anuales o P/P al tiempo trabajado. 26 días hábiles máximo y según escala:

(15 días en periodos mínimos de 5 días ó 7 días a disposición del trabajador)

15 años de servicio :	1 día hábil adicional
20 años de servicio :	2 días hábiles adicionales
25 años de servicio :	3 días hábiles adicionales
30 ó más años de servicio :	4 días hábiles adicionales

ASUNTOS PROPIOS ADICIONALES BOE DE 12/09/15

Además de los 6 días al año que corresponden, se adicionaran dos días más al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, de conformidad con lo dispuesto en el artº 12,7 del acuerdo de condiciones de Trabajo

ANTIGÜEDAD DIAS LIBRE DISPOSICION (XXXX BOE 89 del viernes 13/14/2007 X X X X)

Años serv.	Trienos	Dias
18-21	6 y 7	2
24	8	3
27	9	4
30	10	5
33	11	6
36	12	7
39	13	8
42	14	9
45	15	10

(1)* Sábados festivos descontados en columna sábados no festivos

(2) * En diciembre no se computan el 24 y 31 (BOE 29/12/12 Resolución jornadas y horarios, (orden APU/1818/2005, de 15 junio))

(3)* Compensación festivo X X X X X X X, resolucion Secretaria AA.PP. (....). Este dia podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los dias de vacaciones que se disfruten de forma independiente como a los dias por asuntos particulares (BOE 29/12/12)

Reunión23/07/13 mesa negociadora modificacion. Art. 20.2.1. Acuerdo Condiciones de Trabajo para el personal Funcionario y del Convenio colectivo de Trabajo del Personal Laboral

Premio por antigüedad y dedicación . . . . . 22 días hábiles

Calendario Fiestas Laborales / 2016

Fiestas Nacionales

01 de enero, viernes Año Nuevo.
06 de enero, miércoles siguiente Epifania del Señor
19 de marzo sábado - San José
24 de marzo, Jueves Santo
25 de marzo, Viernes Santo
09 de junio, jueves - Día de la Región
15 de agosto, lunes - Asunción de la Virgen
12 de octubre, miércoles - Fiesta Nacional de España
01 de noviembre, Todos los Santos
06 diciembre, martes - Día de la Constitución Española
08 de diciembre, jueves -La Inmaculada Concepción
26 de diciembre, lunes siguiente -Natividad del Señor

Fiestas Locales

29 de marzo, martes- Bando de la Huerta
13 de septiembre, martes- Romería de la Virgen

JORNADAS CON FLEXIBILIDAD HORARIA	horas
del 1al 10 enero (4 dias)	2:00:00
del 21 marzo al 3 de abril (7 dias)	3:30:00
del 1 de julio al 30 de septiembre (42 dias)	21:00:00
del 21 diciembre al 31 diciembre (7 dias)	3:30:00
Total horas reduccion.	30:00:00

ANEXO IV

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

NPE: A-240217-1318

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Conserje de Polideportivo	313
Conserje Operario	313
Maquinista	313
Operador Telefonista	313
Ordenanza	313
Peón / Operario diversas especialidades	313
Portero	313
Taquillero	313
Agente de Zoonosis	414
Ayudante de Rentas	414
Ayudante diversas especialidades	414
Cobrador de Rentas	414
Conserje Colegio Público	414
Conserje del Teatro Romea	414
Guardajardines	414
Notificador Informador Urbanístico	414
Operario de Topografía	414
Portero Mayor	414
Vigilante	414
Vigilante Inspector de Plazas y Mercados	414
Vigilante Limpieza Colegio Público	414
Vigilante Viviendas	414
Vigilante Inspector Plazas y Mercados	515
Agente Recaudación	515
Auxiliar Administrativo	515
Auxiliar Biblioteca	515
Auxiliar Topográfico	515
Auxiliar Arqueología	515
Cocinero EE.II.	515
Conductor Primera	515
Inspector Limpieza Viaria y Transporte Público	515
Inspector Tráfico y Transportes	515
Monitor Natación	515
Oficial diversas especialidades	515
Técnico Deportivo Segundo Nivel	515
Vigilante	515
Operador Sala de Control del SEIS	515

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Bombero Servicio Extinción de Incendios	616
Conductor Alcaldía	616
Conductor del SEIS	616
Conductor Vehículos Especiales	616
Coordinador Programas Deportivos	616
Grabador Operador	616
Oficial Alumbrado Conductor Vehículos Especiales	616
Oficial Conductor Vehículo Especial	616
Oficial Electricista Mantenimiento Informático	616
Oficial Inspector de Infraestructuras de Obras de Urbanización	616
Oficial Mecánico Conductor de Primera	616
Técnico Auxiliar Actividades Socioculturales	616
Técnico Auxiliar Bibliotecas	616
Técnico Especialista en Sanidad Ambiental	616
Técnico Auxiliar de Información y Atención al Ciudadano	617
Inspector de Plazas y Mercados	617
Administrativo	617
Auxiliar Educador	617
Bombero Conductor	617
Auxiliar Alcaldía	617
Informador Oficina Información al Contribuyente	617
Responsable Información y Gestión al Ciudadano	617
Inspector Urbanístico	617
Policía Local	118
Auxiliar Técnico de Cartografía	718
Auxiliar Técnico de Infraestructuras Eléctricas	718
Auxiliar Técnico de Obras y Servicios Urbanísticos	718
Auxiliar Técnico de Topografía de Obras de Urbanización	718
Auxiliar Técnico Industrial	718
Auxiliar Técnico Laboratorio	718
Auxiliar Técnico Topografía	718
Coordinador de Instalaciones, Actividades y Programas Deportivos	718
Delineante	718
Jefe de Unidad	718
Jefe Sala y Relaciones Públicas Teatro Romea	718
Maestro Industrial Químico del Servicio de Actividades e Infraestructuras	718
Monitor Deportivo Servicio de Extinción de Incendios	718
Secretario/a Particular	718
Técnico Auxiliar Actividades Juveniles	718

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Técnico Auxiliar Actividades Socioculturales (Juventud)	718
Técnico Deportivo Primer Nivel	718
Cabo del S.E.I.S.	818
Capataz	819
Educador EE.II.	819
Educador Grupo C (a extinguir)	819
Responsable Centros Culturales	819
Técnico Auxiliar de Información Urbanística	819
Técnico Responsable Bibliotecas	819
Operador Planificador	1120
Programador Base	1120
Sargento del S.E.I.S.	1121
Cabo Policía Local	222
Adjunto Sección Comunicación y Participación 3ª Edad	1222
Adjunto Sección Comunicación y Participación-Mujer	1222
Adjunto Sección Información Ciudadana	1222
Adjunto Sección Intervención Ingresos	1222
Adjunto Sección Prevención e Inserción (Atención Especializada)	1222
Adjunto Sección Prevención e Inserción (Infancia-Adolescencia)	1222
Adjunto Sección Recaudación Ejecutiva	1222
Administrador Juntas Vecinales	1222
Asistente Social	1222
Ayudante Técnico Sanitario	1222
Diplomado en Biblioteca y Documentación	1222
Educador	1222
Gestor Red Local Informática	1222
Graduado Social	1222
Jefe Actividades Culturales	1222
Jefe de Negociado	1222
Jefe Oficina Municipal Información Consumidor	1222
Jefe Programas	1222
Jefe Vacunaciones	1222
Programador Analista	1222
Técnico de Educación y Cultura EE.II.	1222
Técnico Medio en Educación y Cultura	1222
Técnico Medio Gestión Proyectos	1222
Suboficial Servicio de Extinción de Incendios	1322
Analista Programador	1223
Arquitecto Técnico	1223

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Asesor Jurídico (Servicios Sociales)	1223
Biólogo	1223
Diplomado en Ciencias Empresariales	1223
Ingeniero Técnico	1223
Médico	1223
Profesor Educación Física Policía Local	1223
Psicólogo	1223
Sociólogo	1223
Veterinario	1223
Sargento Policía Local	324
Arquitecto Superior	1324**
Economista	1324**
Ingeniero Superior	1324**
Jefe 1ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe Sección 1ª de Apoyo de Planeamiento	1324**
Jefe Sección 1ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección 2ª de Apoyo de Planeamiento	1324**
Jefe Sección 2ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección 3ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección Actividades Deportivas	1324**
Jefe Sección de Cartografía	1324**
Jefe Sección de Sistemas Generales de Obras de Urbanización	1324**
Jefe Sección Planificación Evaluación Presupuestaria	1324**
Jefe Sección Programas Deportivos	1324**
Jefe Sección Recaudación Voluntaria	1324**
Jefe Sección Social (Vivienda)	1324**
Jefe Sección Técnica (Arquitecto Técnico)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Agrícola)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Industrial)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Obras Públicas)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Topografía)	1324**
Jefe Sección Topografía de Obras de Urbanización	1324**
Jefe Sección Topografía del Servicio de Gestión	1324**
Jefe Sección Tributos de Base Económica	1324**
Técnico de Administración General	1324**
Jefe 2ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe 3ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe 4ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe Sección de Información Urbanística del Servicio Central	1324**

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Jefe Sección de Informes, Proyectos de Actividades e Infraestructuras	1324**
Jefe Sección de Inspección Técnica de Actividades	1324**
Jefe Sección Disciplina Urbanística del Serv. Técnico de Intervención Urban.	1324**
Jefe Sección Instalaciones Eléctricas Obras Urbanización Serv.Activ.e Infr.	1324**
Jefe Técnico de Cartografía	1324**
Jefe Técnico de Topografía	1324**
Técnico de Gestión (empleo y programas europeos)	1324**
Arqueólogo	1324*
Director Centro Ciudad de Murcia	1324*
Director Centro Murcia Norte	1324*
Director Centro Murcia Sur	1324*
Jefe Sección Administración de Personal	1324*
Jefe Sección Archivo	1324*
Jefe Sección Centro de Arte Almudí	1324*
Jefe Sección Contabilidad de Gastos	1324*
Jefe Sección Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial	1324*
Jefe Sección Cultura	1324*
Jefe Sección de Compensación del Servicio de Obras de Urbanización	1324*
Jefe Sección de Cooperación del Servicio de Obras de Urbanización	1324*
Jefe Sección de Información y Registro	1324*
Jefe Sección de Tesorería	1324*
Jefe Sección Familia e Iniciativa Social	1324*
Jefe Sección Festejos	1324*
Jefe Sección Información y Participación Ciudadana	1324*
Jefe Sección Museo	1324*
Jefe Sección Patrimonio	1324*
Jefe Sección Prevención e Inserción Social	1324*
Jefe Sección Selección y Formación	1324*
Jefe Sección Técnica (Asesor Jurídico)	1324*
Jefe Sección Técnica (Biólogo)	1324*
Jefe Sección Técnica (Psicólogo)	1324*
Jefe Sección Técnica (Veterinaria)	1324*
Jefe Sección Tributos de Base Inmobiliaria	1324*
Oficial Policía Local	425
Adjunto Jefe Servicio de Obras de Urbanización	1425**
Jefe Administración de Jardines	1425**
Jefe Administración de Sanidad	1425**
Jefe Administración Vivienda	1425**
Jefe Laboratorio	1425**

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Jefe Sección Administrativa de Disciplina del Serv. Advo. Interv. Urb.	1425**
Jefe Sección Administrativa de Planeamiento	1425**
Jefe Sección Administrativa de Ruinas	1425**
Jefe Sección de Compensación	1425**
Jefe Sección de Expropiación	1425**
Jefe Sección de Presupuesto del Servicio Económico	1425**
Jefe Sección Protección Ambiental	1425**
Jefe Sección Técnica de Planeamiento	1425**
Jefe Brigadas de Obras	1425*
Jefe Instalaciones Deportivas	1425*
Ingeniero Técnico Agrícola de Obras de Urbanización	1425*
Jefe Epidemiología	1526**
Jefe Infraestructuras y Comunicaciones (Informática)	1526**
Jefe Promoción de Salud	1526**
Jefe Proyectos y Desarrollo (Informática)	1526**
Jefe Servicio Administración Tráfico, Transportes y Sanciones	1526**
Jefe Servicio Comunicación	1526**
Jefe Servicio de Empleo	1526**
Jefe Sistemas y Explotación (Informática)	1526**
Jefe Servicio Administrativo (TAG) Medio Ambiente	1526**
Jefe Servicio de Archivo	1526**
Jefe Servicio de Juventud	1526**
Jefe Servicio Inspección de Consumo	1526**
Jefe Servicio Laboratorio	1526**
Jefe Servicio Museos y Actividades Culturales	1526**
Jefe Servicio Organización y Prevención de Riesgos Laborales	1526**
Jefe Servicio Salud Laboral	1526**
Jefe Servicio Técnico (Arquitecto)	1526**
Jefe Servicio Tesorería	1526**
Jefe Servicio Vía Publica	1526**
Jefe Servicios Generales	1526**
Adjunto Servicio Gestión Tributaria	1526*
Jefe Servicio Administración Bienestar Social	1526*
Jefe Servicio Administración de Consumo	1526*
Jefe Servicio Información Ciudadana	1526*
Jefe de Servicio de EE.II.	1626**
Jefe Servicio Estadística y Notificaciones	1626**
Jefe Servicio Servicios Sociales	1626**
Jefe Servicio de Protección Civil	1626*

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Oficial Servicio de Extinción de Incendios	1626*
Jefe Servicio Relaciones Laborales	1626*
Jefe de Contabilidad Financiera no Presupuestaria	1626*
Jefe Servicio Secretaría General del Pleno	1626*
Letrado Asesor	1626*
Jefe Servicio Cultura y Festejos	1628**
Jefe Servicio Recaudación	1628**
Jefe de los Servicios Municipales de Salud	1628**
Letrado Mayor	1628**
Jefe Servicio Educación	1628**
Jefe de Patrimonio	1628**
Jefe de Servicio Administración Obras y Servicios Comunitarios	1628**
Jefe Servicio de Estudios e Informes	1628**
Jefe Servicio Técnico de Planeamiento	1628**
Jefe Servicio de Compensación	1628**
Jefe Servicio de Disciplina Urbanística	1628**
Jefe Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística	1628**
Jefe Servicio Administrativo Planeamiento	1628**
Jefe Servicio Técnico de Gestión Urbanística	1628**
Jefe Servicio Técnico de Obras y Actividades	1628**
Jefe Servicio Vivienda	1628**
Jefe Servicio Central de Cartografía e Información Urbanística	1628**
Jefe de Servicio Promoción Económica y Empresa	1628**
Jefe de Servicio de la Oficina del Gobierno Municipal	1628**
Subinspector Policía Local	528
Jefe Servicio Limpieza Viaria	1628*
Jefe de Servicio de Deportes y Turismo	1628*
Jefe Servicio Informática	1628*
Secretario Consejo Económico Administrativo	1628*
Jefe Servicio Calidad Urbana	1628*
Jefe de Intervención, Disciplina de Actividades y Ponencia Técnica	1729
Subdirector de Coordinación I	1729
Subdirector de Coordinación II	1729
Letrado Mayor Jefe	1729
Jefe Servicio Extinción de Incendios y Salvamento	1729
Jefe de la Oficina de Obras y Proyectos Municipales	1729
Jefe Servicio de Medio Ambiente	1729
Jefe Servicio Intervención General. Unidad Fiscal	1729
Jefe Servicio Intervención General. Control Financiero. Plan Anual de	1729

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Auditoría	
Jefe Servicio Contratación, Patrimonio y Suministros	1729
Jefe Servicio de Contabilidad General	1729
Jefe Servicio Agencia Municipal Tributaria	1729
Director de Tráfico y Transportes	1830
Inspector Jefe de Policía	1830
Director de Personal y Régimen Interior	1830
Director de Área de Descentralización y Participación Ciudadana	1830
Secretario Técnico del Gobierno Local	1830
Secretario Técnico de Infraestructuras, Desarrollo Sostenible y Vía Pública	1830
Director del Área de Urbanismo y Vivienda	1930
Director de los Servicios Jurídicos	1930
Secretario General del Pleno	1930
Director de la Oficina del Gobierno Municipal	1930
Interventor General	1930
Director Económico Presupuestario	1930
Director de la Agencia Municipal Tributaria	1930
Tesorero General	1930

ANEXO V

POLICIA LOCAL

NPE: A-240217-1318

ADECUACIÓN ORGANIZATIVA Y DE HORARIOS EN LA POLICÍA LOCAL

CRITERIOS GENERALES DE ORGANIZACIÓN:

1.- VACACIONES.

Con carácter general, las vacaciones en el Cuerpo de la Policía Local se disfrutarán, de forma rotativa año tras año, durante los meses de julio y agosto, sin perjuicio de que a solicitud del funcionario puedan disfrutarse en otros meses.

2.- CALENDARIO LABORAL.

Se establecerá un calendario anual que contemple los descansos en fin de semana, los festivos y las vacaciones. Con carácter trimestral se elaborará un calendario donde se reflejará el turno y restantes descansos de cada funcionario.

La concreción y publicación del calendario trimestral se realizará el 2º mes del trimestre anterior.

Las modificaciones a este calendario trimestral, únicamente podrán producirse ante situaciones imprevistas debidamente justificadas, procurando respetar, en todo caso, los descansos establecidos.

3.- DESCANSOS.

I-. De manera general, se descansará 2 fines de semana por cada 1 trabajado, con las siguientes particularidades:

- El Grupo de Policía de Barrio descansará 3 fines de semana por cada 1 trabajado.
- Los Grupos de noche descansarán 1 fin de semana por cada 1 trabajado, si bien el concepto de fin de semana engloba los viernes, sábados y domingos.
- Todos los Grupos, incluido Barrios, durante los meses de julio y agosto descansarán 1 fin de semana por cada 1 trabajado.

II-. Los festivos anuales se repartirán de forma equitativa entre todos los miembros del Grupo.

4.- CRITERIOS DE ROTACIÓN.

Los funcionarios que se encuentres adscritos a Grupos de trabajo que, por su singularidad, realicen diferentes tunos, se organizarán en un sistema de rotaciones mes a mes, con las siguientes particularidades:

- Cada funcionario solicitará el turno al que desea estar adscrito durante todo el año. Aquellos Policías que soliciten un turno menos demandado lo podrán ocupar durante todo el año, rotando el resto de funcionarios mes a mes entre los turnos establecidos para ese grupo de trabajo.
- La adscripción al turno 3º será voluntaria para aquellos funcionarios de 55 o más años.
- Se permitirán los cambios de turno, descansos y fines de semana entre los funcionarios de la Escala Básica, con la autorización de la Jefatura de Unidad.
- En todos los casos, en situaciones de turnicidad, se repetirá un mes en el turno asignado, que podría ser el de vacaciones, con objeto de no repetir el mismo tuno los mismos meses todos los años.

5.- SERVICIOS ESPECÍFICOS.

Para los Servicios Específicos que posteriormente se indican se podrá adelantar la hora de entrada o retrasar la hora de salida, con la compensación económica correspondiente. Dichos servicios son los siguientes:

- Bando de la Huerta, Entierro de la Sardina y Romería

El resto de servicios específicos que precisen la realización de servicios extraordinarios, serán compensados económicamente y se efectuarán, en primer lugar, de entre todos los voluntarios que existiesen, procurando la rotación de los mismos.

6.- FORMACION.

1.- Del total de horas a realizar según lo aprobado en el Calendario Laboral General, y con efectos a partir del 01-Enero-2017, se detraerán 24 horas para su destino a formación

específica del personal de Policía Local con arreglo a las siguientes condiciones:

- Con cargo al calendario laboral ordinario se programaran 24 horas de formación anuales que los miembros de Policía Local estarán obligados a realizar en las fechas y cursos planificados por el servicio.
- En la medida de lo posible la duración mínima de las jornadas de formación se establecerá en 6 horas.
- Las horas de formación programadas y no realizadas por el trabajador se asignarán como servicio efectivo.

7.- TURNOS Y HORARIOS. Los turnos ordinarios en el Grupo de Motoristas serán los referidos a los módulos 1ºA y 2ºA. En el Grupo Polivalente los turnos ordinarios serán los módulos 1ºB Y 2ºA.

TURNOS Y HORARIOS EN EL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL DE MURCIA

GRUPO	TURNO1º	TURNO2º	TURNO3º
SARC	7.30-15.00	14.30-22.00	---
GESTION ADMINISTRTIVA	7.00-14.30	14.00-21.30	---
SEGURIDAD CIUDADANA	6.00-14.00	14.00-22.00	21.15-6.45
BARRIOS	7.30-15.00	14.30-22.00	---
PATRULLA ECOLOGICA	7.30-15.00	14.30-22.00	---
ATESTADOS	6.00-14.00	14.00-22.00	21.30-6.30
Administrativo	7.30-15.00	---	---
GESC, EPAF, INFORMACIÒN,ESCOLTAS Y SEMAS	El funcionamiento de estos Grupos seguirá siendo el que se realiza actualmente, adaptándose sus horarios a las necesidades del servicio.		

GRUPO	TURNO 1.ºA	TURNO 1.ºB	TURNO 2.ºA	TURNO 2.ºB	TURNO 3.º
MOTORISTAS	7.30-15.00	8.00-15.30	14.30-22.00	15.00-22.30	---
PATRIMONIO	6.30-14.00	7.30-15.00	14.00-21.30	14.30-22.00	21.15-6.45
POLIVALENTE	6.00-14.00	7.00-15.00	14.00-22.00	14.30-22.30	---

GRUPO	TURNO 1ºa	TURNO 1ºB	TURNO 2º	TURNO 3º
SALA	6.30-14.00	7.00-14.30	14.00-21.30	21.15-6.45
FIN DE SEMANA	6.00-14.00	7.00-15.00	14.00-22.00	21.15-6.45
DESCENTRALIZACIÓN	6.30-14.30	7.00-15.00	14.00-22.00	21.15-6.45
Administrativo	7.00-14.30		---	---

ACUERDO DE APLICACION DEL COMPLEMENTO DE REFUERZO DE JORNADA EN EL SERVICIO DE POLICIA LOCAL

El objeto del presente acuerdo es regular la aplicación del Complemento de Refuerzo de Jornada en el Servicio de Policía Local, al objeto de constituir una bolsa de horas que permita mejorar la prestación de servicios al ciudadano.

El presente texto pretende armonizar los refuerzos de jornadas con el deseo de que la prestación de tales servicios se lleve a cabo con la máxima igualdad de condiciones para todos los adscritos en cuanto al número de horas y criterios de asignación.

CONDICIONES

PRIMERO:

1.- A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, podrán adscribirse al **Nuevo Acuerdo del Complemento de Refuerzos de Jornadas en el Servicio de Policía Local** todos los componentes de la plantilla de la Policía Local, a cuyo fin deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia, en la que manifestarán conocer el contenido íntegro de este acuerdo y su plena aceptación.

La compensación económica por la adscripción a este complemento, (C.R.J.), será la siguiente:

MODULO.- DE 150 HORAS ANUALES.

Agente de Policía Local	371,73.- Euros Mensuales.
Cabo de Policía Local	413,04.- Euros Mensuales.
Sargento de Policía Local	454,34.- Euros Mensuales.
Oficial de Policía Local	495,63.- Euros Mensuales.
Subinspector de Policía Local	536,94.- Euros Mensuales.
Inspector de Policía Local	578,24.- Euros Mensuales.

SEGUNDO:

2.1.- Al personal adscrito al C.R.J., se le incrementará el cómputo anual en 150 horas, que serán ordenadas y controladas por la Jefatura del Servicio atendiendo a los siguientes criterios:

2.2.-El compromiso de los trabajadores se renovará automáticamente con carácter anual, salvo renuncia expresa del trabajador.

2.3.- En el supuesto que un trabajador de la Policía Local adscrito al C.R.J. de 150 horas quiera presentar su renuncia, deberá hacerlo mediante solicitud por escrito del propio interesado con la antelación mínima del 31 de octubre del año anterior a los efectos de la misma (1 de enero).

En el supuesto de solicitar la baja para el segundo semestre o último trimestre del año, deberá solicitarse en el mes de mayo o agosto respectivamente anterior.

Excepcionalmente y por causas debidamente justificadas, previo informe de la Jefatura de la Policía Local, la Comisión de Seguimiento estudiará la solicitud de renuncia anticipada presentada por el trabajador, pudiendo proponer una renuncia anticipada.

La renuncia para el segundo semestre o último trimestre será admitida con los efectos solicitados. La Jefatura del Servicio emitirá informe respecto al número de horas

pendientes, quedando obligado al cumplimiento del mismo con sujeción a las normas del presente Acuerdo, y de no ser posible tal cumplimiento, se deducirá de sus haberes la cuantía proporcional de retribuciones que corresponda por el servicio cobrado y no ejecutado.

2.4.- La Jefatura del Servicio, mediante informe razonado, podrá proponer a la Concejalía de Personal, la salida de dicho Acuerdo para aquellas personas que incumplan aspectos del mismo. La Concejalía de Personal requerirá la audiencia de la persona afectada y de la Junta de Personal y presentará esta propuesta a la Comisión de Seguimiento, tras lo cual elevará en su caso, propuesta definitiva a la Junta de Gobierno.

En estos casos se establecerán los cómputos pendientes con el fin de actuar de conformidad con lo establecido en el apartado 2.3.

TERCERO:

3.1.- Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal necesario adscrito al C.R.J. fuera de su turno y horario habitual de trabajo, utilizando (fuera de su turno normal) en primer lugar al personal que se encuentre de servicio ese día, y si las necesidades de personal persisten, al personal que se encuentre de descanso.

En este último supuesto, atendiendo a las circunstancias concretas y específicas del colectivo de Policía Local, respecto al número de descansos y distribución de los mismos de lunes a viernes y fines de semana, y al número de llamamientos para la realización de los servicios de C.R.J., como consecuencia de la duración mínima de los mismos (5 horas); se establece que en este supuesto, llamamiento para la realización de servicios de C.R.J. en descanso, el derecho a la percepción del plus de jornada partida.

Queda excluido el personal que esté disfrutando de permiso o vacaciones, salvo petición expresa y voluntaria del interesado.

3.2.- Se establecerán cómputos anuales, procurándose un reparto proporcional de servicios de C.R.J. en festivos y fines de semana, de tal forma que trimestralmente la cantidad de servicios en festivos y fines de semana, (Sábado y Domingo), sea similar para todo el personal adscrito al C.R.J con independencia del destino, sección o turno en el que se encuentren adscritos de servicio ordinario.

3.3.- Se procurará que mensualmente no se efectúen más de dos (2) servicios de C.R.J. no computando a tal efecto los días de Bando de la Huerta, Entierro de la Sardina, Romería y festividad de Moros y Cristianos.

3.4.- Se establece un descanso de cuatro (4) minutos por cada hora de trabajo. El tiempo de descanso correspondiente al total de horas de trabajo realizadas se disfrutará en un solo turno, sin que ello suponga incremento de la jornada de C.R.J.. Los turnos de descanso serán dispuestos y organizados por el responsable del servicio.

3.5.- PATRIMONIO: El personal adscrito a la Sección de Patrimonio, realizará el servicio de C.R.J. preferentemente en su puesto de trabajo, en jornada completa del turno de que se trate, y en días de descanso ordinario. En este caso las horas de trabajo se computarán al 100%. Si ello no fuera posible por exceso de horas para la cobertura de tales puestos, podrán realizar los servicios de C.R.J. en otros cometidos que puedan desempeñar teniendo en cuenta sus condiciones personales para el servicio.

CUARTO:

4.1.- Para el cumplimiento de los servicios que se requieran, se podrá disponer del personal adscrito al C.R.J. mediante un preaviso de 72 horas de antelación como mínimo, salvo razones plenamente justificadas, priorizando en este supuesto entre el personal voluntario.

4.2.- Se entiende como sistema válido para la notificación del nombramiento del servicio,

su exposición en los tablones de anuncios de los cuarteles de Murcia y pedanías.

En los casos en que el nombramiento del servicio se produzca cuando la persona afectada se reincorpore de vacaciones, permiso, descanso ininterrumpido de más de dos días o de un proceso de I.T. desde la fecha y hora de colocación del servicio en los tablones de anuncios, se entenderá como válida la notificación al interesado por cualquier procedimiento, incluso mediante telefonema, si se hace en cualquier momento anterior a la hora de realización del servicio.

Si por alguna circunstancia no pudiera contactarse con la persona afectada para informarle sobre el servicio que tiene nombrado, esta no incurrirá en responsabilidad alguna en caso de no presentarse a la prestación del servicio.

4.3.- En cada relación de nombramientos de servicio de C.R.J. expuesta en los tablones, se deberá hacer constar:

- Fecha y hora de colocación en los tablones.
- Fecha, hora de inicio y hora de finalización del servicio nombrado.

QUINTO:

5.1.- Cada requerimiento para la prestación de servicios se descontará del cómputo anual de horas y tendrá un número mínimo de cinco (5) horas.

El inicio de los servicios de CRJ se computará desde el Cuartel de destino habitual, utilizando el tiempo estrictamente necesario para su desplazamiento al Cuartel de nombramiento de servicio.

5.2.- Trimestralmente se expondrá en el tablón de anuncios de los cuarteles de Murcia y pedanías, un listado con los adscritos en el que se haga constar el número de horas realizado y el cómputo pendiente.

5.3.- Cuando la prestación de la actividad se efectúe en jornada especial, se compensará económicamente según lo previsto en los artículos 9.2 y 9.3 del presente acuerdo.

SEXTO:

Las horas que constituyen el módulo del C.R.J. serán computadas sin afectación de procesos de I.T.. Sólo en el caso de Accidente o Enfermedad Laboral se eximirá de la realización de la parte proporcional de horas de C.R.J. correspondiente, sin deducción económica alguna.

En caso de Incapacidad Temporal (por contingencias comunes) el trabajador tendrá la obligación de recuperar las horas no realizadas cuando cause alta médica, como máximo antes de la finalización del año si la incapacidad se produjo durante los seis primeros meses del año y en el primer trimestre del año siguiente si la incapacidad es durante los seis últimos meses del año.

SEPTIMO:

En el supuesto de restos de horas de las que constituyen el C.R.J., por cualquier circunstancia no realizadas dentro del año natural al que corresponda, éstas podrán ser acumuladas a las horas del año siguiente. Cuando las causas de no realización de ese resto de horas sean imputables al interesado, éste podrá elegir entre la acumulación al año siguiente para su realización o el descuento económico de la parte proporcional correspondiente. Cuando las causas sean imputables al servicio, este podrá acumular al año siguiente el resto de horas no realizado para su realización en los dos primeros meses de dicho año.

OCTAVO:

La adscripción al presente acuerdo será incompatible con cualquier otro que suponga incremento horario de forma reglada, salvo el régimen de Especial Dedicación Reducida.

NOVENO:

El seguimiento e interpretación del presente acuerdo de C.R.J. en el servicio de Policía Local, será competencia de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

DECIMO:

Con efectos del 31 de Diciembre de 2016 dejarán de estar en vigor los actuales módulos de 100 y 125 horas del Complemento de Refuerzo de Jornada de la Policía Local

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

A los únicos efectos del presente ejercicio 2016, aquellos miembros del servicio de la Policía Local adscritos actualmente a alguno de los módulos existentes de C.R.J. de 100 y 125 horas anuales, que quieran adscribirse al nuevo módulo único de 150 horas para el ejercicio 2016, deberán solicitarlo de forma expresa mediante solicitud en el Servicio de Policía Local. En estos casos, y a los únicos efectos de compensación económica en el importe del módulo, se establece el 1 de enero de 2016 como fecha a partir de la cual se practicará la liquidación de haberes correspondientes al C.R.J. objeto del presente Acuerdo.

A tal fin, y para aquellos miembros de la Policía Local que estando adscritos a alguno de los módulos existentes del C.R.J. que manifiesten su interés en adscribirse al nuevo módulo de 150 horas, las horas realizadas en los módulos de 100 o 125 horas se descontarán de las 150 horas del CRJ a realizar en el presente ejercicio 2016.

Aquellos miembros de la Policía Local que estén adscritos a los actuales módulos de 100 y 125 horas anuales y no manifiesten expresamente su intención de adscribirse al módulo único de 150 horas/año, finalizarán la realización de las citadas 100 y 125 horas hasta el día 31 de diciembre de 2016, liquidándose conforme a los importes aprobados en las tablas salariales vigentes para dichos módulos, finalizando la adscripción a dichos módulos con dicha fecha de 31 de diciembre de 2016.

A partir del 1 de enero de 2017 únicamente existirá un módulo de 150 horas/año correspondiente al Complemento de Refuerzo de Jornada de la Policía Local.

El resto de condiciones establecidas en el nuevo acuerdo regulador del C.R.J. serán aplicables a partir de la fecha de aprobación del Acuerdo por el órgano municipal competente.

La incorporación al nuevo régimen de C.R.J. de aquellos miembros de la Policía Local que no estén actualmente adscritos a algún módulo de C.R.J., será a partir del 1 de enero de 2017, y deberán solicitarlo expresamente en el Servicio de Policía Local durante el mes de diciembre de 2016.

NPE: A-240217-1318

ANEXO VI

SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS Y SALVAMENTO

NPE: A-240217-1318

ADECUACIÓN ORGANIZATIVA DEL S.E.I.S.

Calendario del S.E.I.S.

Aprobado con carácter general el Calendario Laboral del Ayuntamiento de Murcia y a los efectos de planificación del Calendario del S.E.I.S. se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1.- Del total de horas a realizar según lo aprobado en el Calendario Laboral General se detraerán 24 horas para su destino a formación específica del personal del S.E.I.S. con arreglo a las siguientes condiciones:

- Con cargo al calendario laboral ordinario se programaran 24 horas de formación anuales que los miembros del S.E.I.S. estarán obligados a realizar en las fechas y cursos planificados por el servicio.
- En la medida de lo posible la duración mínima de las jornadas de formación se establecerá en 6 horas.
- La adscripción a los cursos de formación deberá realizarse por la Jefatura preferentemente entre el personal libre de servicio. De no resultar posible, cuando al personal que tuviera programada una guardia le sea asignado un curso de formación deberá ser sustituido por la Jefatura, quedando pendiente el cómputo de horas de trabajo efectivo no realizadas.
- Las horas de formación programadas y no realizadas por el trabajador se asignarán como servicio efectivo.

2.- Descontadas las horas de formación a las que se refiere el apartado anterior y con arreglo al sistema de turnos y la periodicidad de su rotación en el S.E.I.S., se programarán las guardias ordinarias de trabajo que deban realizarse a lo largo del año. Una vez realizada la distribución de la jornada ordinaria de trabajo del personal del S.E.I.S. de acuerdo a la mencionada rotación, las horas sobrantes que resulten necesarias realizar para cumplir con lo aprobado en Calendario Laboral General, se asignarán atendiendo a los siguientes criterios:

- En primer lugar se asignarán dos guardias de 24 horas cada una en los meses de vacaciones (julio, agosto y septiembre). Se programará una en cada uno de los meses en los que el trabajador no tenga sus vacaciones.
- En segundo lugar se asignará una guardia de 24 horas en el mes de junio.
- En tercer lugar se asignará una guardia de 24 horas en el mes de mayo.
- El resto de horas que resulten de la aplicación de los apartados anteriores se asignarán en el primer o cuarto trimestre del año.

NPE: A-240217-1318

ACUERDO DE APLICACIÓN DEL COMPLEMENTO DE REFUERZO DE JORNADA EN EL SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA

El objeto del presente Acuerdo es regular la aplicación del Complemento de Refuerzo de Jornadas en el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, al objeto de constituir una bolsa de horas que permita mejorar la prestación de servicios al ciudadano.

El presente texto pretende armonizar los refuerzos de jornadas con el deseo de que la prestación de tales servicios se lleve a cabo con la máxima igualdad de condiciones para todos los adscritos en cuanto al número de horas y criterios de asignación.

CONDICIONES

PRIMERO:

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, podrán adscribirse al **Acuerdo del Complemento de Refuerzos de Jornadas en el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento**, todos los componentes del servicio operativo del S.E.I.S en sus distintas categorías (Jefe del S.E.I.S., Oficial del S.E.I.S., Suboficial del S.E.I.S., Sargento del S.E.I.S., Cabo del S.E.I.S., Bombero del S.E.I.S., Bombero-conductor del S.E.I.S., Conductor de vehículos especiales del S.E.I.S. y Operador del S.E.I.S.), a cuyo fin deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia, en la que manifestarán conocer el contenido íntegro de este acuerdo y su plena aceptación.

La compensación económica por la adscripción a este complemento, (C.R.J.), será la siguiente:

CATEGORIA	IMPORTE MENSUAL 2016	IMPORTE ANUAL 2016
Bombero	281,61€	3.379,32€
Conductor	281,61€	3.379,32€
Bombero-Conductor	281,61€	3.379,32€
Operador de Sala	281,61€	3.379,32€
Cabo	312,91€	3.754,92€
Sargento	344,20€	4.130,40€
Suboficial	375,48€	4.505,76€
Oficial	406,78€	4.881,36€
Jefe de Servicio	438,06€	5.256,72€

NPE: A-240217-1318

SEGUNDO:

2.1.- Al personal adscrito al C.R.J, se le incrementará el cómputo anual en 125 horas, que serán ordenadas y controladas por la Jefatura del servicio atendiendo a los siguientes criterios:

2.2.-El compromiso de los trabajadores se renovará automáticamente a fecha 1 de enero de cada año de vigencia del acuerdo y será de carácter anual, salvo renuncia expresa del trabajador.

2.3.- En el supuesto que un trabajador del S.E.I.S. adscrito al C.R.J. quiera presentar su renuncia, deberá hacerlo mediante solicitud por escrito del propio interesado con anterioridad al 31 de octubre del año anterior a los efectos de la misma (1 de enero).

En el supuesto de solicitar la baja para el segundo semestre del año, deberá solicitarse en el mes de mayo anterior a dicho semestre.

Excepcionalmente y por causas debidamente justificadas, previo informe de la Jefatura del S.E.I.S., la Comisión de Seguimiento estudiará la solicitud de renuncia anticipada presentada por el trabajador, pudiendo proponer una renuncia anticipada.

La renuncia para el segundo semestre será admitida con los efectos solicitados. La Jefatura del Servicio emitirá informe respecto el cómputo de las horas pendientes, quedando obligado al cumplimiento del mismo con sujeción a las normas del presente Acuerdo, y de no ser posible tal cumplimiento, se deducirá de sus haberes la cuantía proporcional de retribuciones que corresponda por el servicio cobrado y no ejecutado.

2.4.- La Jefatura del Servicio, mediante informe razonado, podrá proponer, en cualquier momento del año natural, a la Concejalía responsable de personal, la salida de dicho Acuerdo para aquéllas personas que incumplan aspectos del mismo. La Concejalía responsable de personal requerirá la audiencia de la persona afectada y de la Junta de Personal y presentará esta propuesta a la Comisión de Seguimiento, tras lo cual elevará en su caso, propuesta definitiva a la Junta de Gobierno.

En estos casos se establecerán los cómputos pendientes con el fin de actuar de conformidad con el apartado anterior.

TERCERO:

3.1.- Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal necesario adscrito al C.R.J. fuera de su turno habitual de trabajo que se encuentre de descanso, excluido el personal que esté disfrutando de permiso o vacaciones, salvo petición expresa y voluntaria del interesado.

3.2.- Se establecerán cómputos anuales, procurándose un reparto proporcional de los servicios de C.R.J. en festivos y fines de semana, de tal forma que semestralmente la cantidad de servicios en festivos y fines de semana, (Sábado y Domingo), y anualmente para las jornadas singularizadas sea similar para todo el personal adscrito al C.R.J. con independencia del turno en el que se encuentren adscritos de servicio ordinario.

3.3.- Se procurará que mensualmente no se efectúen más de dos (2) servicios de C.R.J. no computando a tal efecto los días de Bando de la Huerta, Entierro de la Sardina, Romería y festividad de Moros y Cristianos.

CUARTO:

4.1.- Para el cumplimiento de los servicios que se requieran, se podrá disponer del personal adscrito al C.R.J. mediante un preaviso de 72 horas de antelación como mínimo, excepto los servicios de Fiestas de Primavera, Romería y Navidad que se establecerán con una antelación mínima de 15 días, salvo razones plenamente justificadas, priorizando en este supuesto entre el personal voluntario.

4.2.- La notificación de los citados servicios se llevará a cabo mediante alguno de los procedimientos siguientes o combinación de los mismos: exposición en los tablones de anuncio, mensajería SMS a teléfono móvil, aviso vía telefónica o comunicación verbal en persona.

Para pertenecer al C.R.J. será requisito necesario facilitar los datos de una dirección y de un teléfono móvil donde poder localizar al interesado, el cual deberá actualizarlos siempre que sufran modificaciones dirigiéndose por escrito y con la debida antelación a la Jefatura del Servicio para que se proceda a realizar los cambios oportunos.

Si por alguna circunstancia justificada debidamente, no pudiera contactarse con la persona afectada para informarle sobre el servicio que tiene nombrado, ésta no incurrirá en responsabilidad alguna en caso de no presentarse a la prestación del servicio.

QUINTO:

5.1.- Cada requerimiento para la prestación de servicios se descontará del cómputo de horas, teniendo un número mínimo de ocho (8) horas.

El inicio de los servicios de CRJ se computará desde el Parque de destino habitual, utilizando el tiempo estrictamente necesario para su desplazamiento al Parque de nombramiento de servicio.

5.2.- Trimestralmente se expondrá en el tablón de anuncios de los Parques un listado con los adscritos en el que se haga constar el número de horas realizado y el cómputo pendiente.

5.2.- Cuando la prestación de la actividad se efectúe en jornada especial, se compensará económicamente según lo previsto en el artículo 9.2 y 9.3 del presente Acuerdo.

SEXTO:

Las 125 horas que constituyen la aplicación del C.R.J., serán computadas sin afectación de procesos de I.T. Sólo en el caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional se eximirá de la realización de la parte proporcional del C.R.J. correspondiente, sin deducción económica alguna.

En caso de Incapacidad Temporal (por contingencias comunes) el trabajador tendrá la obligación de recuperar las horas no realizadas cuando cause alta médica, como máximo antes de la finalización del año si la incapacidad se produjo durante los seis primeros meses del año y en el primer trimestre del año siguiente si la incapacidad es durante los seis últimos meses del año.

En el caso de reiteración en procesos de I.T. la Jefatura podrá proponer la baja del C.R.J., de conformidad con lo establecido en el apartado 2.4. del presente acuerdo.

SÉPTIMO:

En el supuesto de restos de horas de las 125 que constituyen el C.R.J., por cualquier circunstancia no realizadas dentro del año natural al que correspondan, éstas podrán ser acumuladas a las 125 horas del C.R.J. del año siguiente. Cuando las causas de la no-realización del resto de horas sean imputables al interesado, éste podrá elegir entre la acumulación del resto de horas al año siguiente para su realización en los dos primeros meses de dicho año, o el descuento económico de la parte proporcional correspondiente. Cuando las causas sean imputables al servicio, éste podrá acumular al año siguiente el resto de horas no realizadas para su realización en los dos primeros meses de dicho año.

OCTAVO:

La adscripción al presente acuerdo será incompatible con cualquier otro que suponga incremento horario de forma reglada, salvo el régimen de Especial Dedicación Reducida.

NOVENO:

El seguimiento e interpretación del presente acuerdo de C.R.J. en el S.E.I.S., será competencia de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

A los únicos efectos del presente ejercicio 2016, se establece como plazo general para que los miembros del servicio operativo del S.E.I.S en sus distintas categorías soliciten su adscripción al C.R.J., cuya efectividad será a partir del 1 de junio del presente ejercicio, el periodo comprendido del 9 al 20 de mayo de 2016.

Aquellos miembros del servicio del SEIS adscritos actualmente al régimen de Especial Disponibilidad, mantendrán su adscripción al C.R.J. y a las condiciones previstas en el presente acuerdo, salvo que manifiesten de manera expresa su renuncia al mismo.

A efectos de compensación económica se establece el 1 de enero de 2016 como fecha a partir de la cual se practicará la liquidación de haberes correspondientes al C.R.J. del SEIS objeto del presente Acuerdo para aquellos miembros del S.E.I.S. que estando adscritos al actual Régimen de Especial Disponibilidad no manifiesten expresamente su solicitud de baja en el nuevo régimen de C.R.J.

A tal fin, aquellos miembros del SEIS que estando adscritos al régimen de Especial Disponibilidad continúen adscritos al C.R.J., las horas realizadas de Especial Disponibilidad se descontarán de las 125 horas del CRJ a realizar en el presente ejercicio.

Aquellos miembros del SEIS que soliciten en el periodo indicado su alta en el C.R.J., y no estén actualmente adscritos al régimen de Especial Disponibilidad, vendrán obligados a realizar las horas proporcionales sobre el total de horas anuales contenidas en el C.R.J. con efectos del 1 de junio de 2016, a partir de su aprobación en el presente ejercicio 2016.

Con efectos de 31 de mayo de 2016 se dará por finalizado el régimen de Especial Disponibilidad del S.E.I.S. aprobado por Acuerdo de Pleno de 26 de julio de 2012.

El resto de condiciones establecidas en el nuevo acuerdo regulador del C.R.J. serán aplicables a partir de la fecha de aprobación del Acuerdo por el órgano municipal competente.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1319 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio de sector; denominación industrias siderometalúrgicas.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0145/2016; denominado Industrias Siderometalúrgicas; código de convenio nº 30001245011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/12/2016, 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, 6 de febrero de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Texto del Convenio

Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1.º- Ámbito territorial, funcional y personal

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Su ámbito Funcional es la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus

componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Se incluye la actividad de lectura de contadores de agua, gas y electricidad.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; con la inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, las ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y botería, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio Estatal están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 2.º- Periodo de vigencia, entrada en vigor y prórroga

1.º- La duración del presente convenio es de tres años, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del 2018. Su entrada en vigor, en consecuencia, será el 1 de enero de 2016, sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

2.º- Las partes firmantes, dos meses antes de que finalice la vigencia temporal del presente convenio, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

3.º- El convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 3.º- Comisión negociadora

La Comisión Negociadora para el próximo Convenio estará compuesta con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente

La Comisión Negociadora del presente convenio está compuesta por lo siguientes miembros: por la parte económica, Federación Regional de Empresarios del Metal (FREMM) y por la parte social, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO). Ambas partes se reconocen como interlocutores validos y poseen la debida representación.

Artículo 4.º- Condiciones de aplicación, compensaciones, garantía "ad personam" y derechos supletorios

1.º- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.º- Los aumentos a las retribuciones en el Anexo II de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudiera establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3.º- Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4.º- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5.º- Compensación.

Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las mejoras que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

Capítulo II

De la organización del trabajo

Artículo 5.º- La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes actividades y grupos profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al comité y Delegados de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que

pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

Artículo 6.º- Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho período de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, empresas y trabajadores, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo resultado se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos asignados tanto por la empresa como por los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico designado, será de obligatorio cumplimiento para empresas y trabajadores.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el sistema de análisis y control, se entenderá prorrogado el período de prueba, durante el cual no se exigirán los rendimientos mínimos establecidos en el sistema a implantar, percibiendo el trabajador las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7.º- Son facultades de la dirección de la empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas

Artículo 8.º- Rendimientos. A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiendo como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados, o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de un mismo grupo y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6.º

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

Artículo 9.º- Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10.º- Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

Artículo 11.º- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar a estos efectos

b) Ambas partes, a estos efectos podrán constituir una Comisión Paritaria de Organización del Trabajo. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar a la sumisión un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12.º- Comisión de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Capítulo III

Del personal

Artículo 13.- Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 14.º- Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).

b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.

c) I + D; Calidad del producto

d) Comercial

e) Servicios Generales

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.

- Capacidad de interrelación.

- Naturaleza del colectivo.

- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 15.º- Periodo de prueba

1.º- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses los demás trabajadores, salvo que las empresas tenga menos de 25 trabajadores en cuyo caso el período de prueba no podrá exceder de tres meses. En el caso de personal obrero, personal subalterno, aspirante de todos los oficios y personal de limpieza la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

3.º- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16.º- Ingresos, escalafones y ascensos.

Ingresos

En relación con los Ingresos el empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Escalafones

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la empresa.

c) Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el Grupo Profesional.

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de quince días.

Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.

B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

a. Titulación adecuada.

b. Conocimiento del puesto de trabajo.

c. Historial profesional.

d. Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.

e. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

f. La permanencia en el Grupo Profesional.

C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Por su parte, el peón que mediante la practica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, será especialista.

En relación con los ascensos, los representantes legales de los trabajadores controlarán y serán informados sobre su aplicación correcta.

Capítulo IV

Higiene, salud laboral y prendas de trabajo

Artículo 17.º- Servicio de higiene y aseo

Todas las empresas vienen obligadas a instalar y mantener los Servicios de Higiene y Aseo Personal de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 por el que se establece las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 18.º- Reconocimiento médico

De acuerdo con el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

Solamente podrán ser sometidos a un examen médico prelaboral aquellos trabajadores que opten a puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

Artículo 19.º- Protección de la maternidad

Durante el período de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuara de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Artículo 20.º- Prendas de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones, como por ejemplo en el caso de personal que trabaje a la intemperie prendas impermeables o de abrigo, siempre y cuando así lo establezca la evaluación de riesgos.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado dos monos completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral. En aquellas actividades que así lo requieran también se entregarán dos medios monos.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante lo previsto anteriormente, queda convenido que todas las empresas afectadas por el presente Convenio facilitarán cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos monos de trabajo o prenda similar o un mono completo y medio mono cuando la actividad así lo requiera. En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

Artículo 21.º- Condiciones ambientales de trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Las empresas, en la medida de lo posible, procurarán que las condiciones de los lugares de trabajo no deban constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

En caso de que la Evaluación de Riesgos determine riesgo de estrés térmico, y de acuerdo con establecido en la legislación vigente, la empresa tomará las medidas organizativas oportunas y en su caso estudiará, entre otras, la posibilidad de establecer la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Artículo 22.º- Salud laboral. Comisión

La organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para

lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La empresa deberá dotarse de un plan de Prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros, 6 por la parte social y 6 por la parte empresarial, que se denominará Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia, que tendrá por objeto actuaciones tendentes a la salvaguarda de la salud de las personas que trabajen en el Sector, y particularmente las siguientes:

a) Estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales.

b) Propuesta a las autoridades competentes y en especial al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de aquellas medidas que se hayan considerado procedentes a los efectos de este precepto.

c) Asesoramiento, en particular a aquellas empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas.

d) Seguimiento de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos.

e) Instar la presentación de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos.

f) Los delegados de prevención, en su caso, podrán acumular las horas mensuales a efectos de desempeño de su función y asistencia a cursos de formación en la materia.

g) Los trabajadores solicitados a las ETTs que hayan de ejercer en las empresas actividades contenidas en el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y en tanto que éste no sea derogado, deberán poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV del mencionado Real Decreto que desarrolla el programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Dicha Comisión podrá estar asesorada por personal técnico. Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir del día siguiente al que se publique el convenio en el BORM. Los firmantes del presente convenio quieren dejar constancia de la importancia de la información y de la formación en esta materia, especialmente esta última que es un elemento prevencionista de primer orden por lo que se comprometen a realizar dichas actividades formativas de manera eficiente.

Capítulo V

Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 23.º- Jornada de trabajo

A) Duración

La jornada laboral para el año 2016, 2017 y 2018 queda fijada en 1.759 horas de trabajo efectivo anuales, para los trabajadores contratados a tiempo completo.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1.759 horas anuales se le aplicara su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

Si por cualquier circunstancia a lo largo de año la jornada se viera reducida para uno, varios o todos los trabajadores (ERE, reducción de jornada…) a estas 1.759 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual durante el periodo restante hasta la finalización del año y mientras dure la circunstancia que motiva la citada reducción.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso «bocadillo» no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual. Esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con «bocadillo» considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

Salvo pacto en contrario, la diferencia de horas entre la jornada máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y la jornada de trabajo efectiva pactada en el Sector no podrá consistir en una reducción de jornada por minutos diarios, de forma que se haga imperceptible dicha reducción.

Las empresas al inicio del año establecerán un Calendario Laboral, en el Anexo III figuran dos modelos orientativos que podrán servir de referencia al que se determine en el seno de la empresa para el año 2016 y 2017. La Comisión Paritaria del Convenio, a su vez, al inicio del año 2018 elaborará el nuevo modelo que podrán servir de referencia al que se acuerde.

Un primer modelo en el que las empresas fijarán el número de horas y en el que figurará la leyenda, "Para las empresas del sector metal cuya jornada diaria no es de 8 horas y/o hacen a lo largo del año jornada intensiva, y/o disfrutan de puentes, y/o hacen cierres prolongados, y/o hacen uso de la bolsa de 235 horas para distribuir irregularmente y/o cualquier otro horario diferenciado."

Un segundo modelo en el que figura la leyenda "Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2016, 2017 y 2018, será de 1.759 horas de trabajo efectivo"

B) Distribución.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 235 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, o las cuarenta semanales, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

Artículo 24.º- Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales. En el caso de que éstas se disfruten por períodos inferiores a 30 días naturales, aquéllas no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y los trabajadores.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

De acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto este no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará lo dispuesto en la legislación vigente, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por períodos inferiores al mes anterior del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio y la antigüedad.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 22 del presente Convenio y generar, por tanto, una ampliación irregular de la jornada.

Artículo 25.º- licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.º- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2.º- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

3.º- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4.º- Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, abuelos, hijos y cónyuge, y dos días laborables por nacimiento de hijo o aborto de la esposa. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma

5.º- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.º- Un día por traslado del domicilio habitual.

7.º- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina de familia, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8.º- Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

9.º- De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

10.º- Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges. La "Licencia por Matrimonio" sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja.

Los trabajadores que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

11.º- Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores del sector las licencias y permisos retribuidos que aún no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 26.º- Conceptos retributivos

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base del Convenio. Se determina en el Anexo II (columna 1)

b) Plus de convenio. Se determina en el Anexo II (columna 2).

c) Antigüedad.

e) Pluses especiales.

Artículo 27.º- Salarios para el año 2016, 2017 y 2018. Incremento salarial.

El salario base del convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y que queda recogido en la columna 1 del anexo de retribuciones.

Para el año 2016, las tablas salariales del convenio colectivo serán las publicadas en el Anexo II y resultantes de incrementar un 1,2% a las tablas de 2015 que fueron publicadas en el BORM número 182, de 8 de agosto de 2014.

Para el año 2017, las tablas salariales del convenio colectivo será serán las resultantes de incrementar un 1,5% a las tablas salariales de 2016 y publicadas en el Anexo II.

Para el año 2018, una vez firmado Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, se convocará a la Comisión Negociadora del Convenio para establecer un incremento salarial dentro de los parámetros del Acuerdo.

Artículo 28.º- Plus de convenio

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en la Columna 2 del Anexo de retribuciones.

En su caso se practicará una revisión en los términos previstos en el artículo anterior.

Artículo 29.º- Condiciones de percepción, premios y penalidades

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas de trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador que se haga acreedor al plus de convenio durante todos los días laborables de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubiere en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiendo que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

Artículo 30.º- Antigüedad

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010, los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y como máximo cinco quinquenios.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 31.º- Pluses Especiales

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 32.- Premio de vinculación

Todos los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de 23,44€ (veintitrés con cuarenta y cuatro euros), por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

Artículo 33.- Plus por desempeño

Teniendo en cuenta el especial interés de fomentar la seguridad y calidad en el resultado de los trabajos, se abonará un Plus de Desempeño a los trabajadores, independientemente de su categoría profesional y que presten sus servicios de forma directa y con presencia en planta, en las Paradas Técnicas Programadas llevadas a cabo en las Refinerías de Petróleo.

Se entiende por Paradas Técnicas Programadas aquellas en las que se lleve a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de su servicio en su totalidad.

No se percibirá este Plus en el caso de Paradas de Emergencia, consideradas éstas como las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.) ni por motivos comerciales.

A los efectos anteriores, se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento en la Parada el momento en que operación entrega los equipos o instalaciones afectadas, no incluyendo por tanto, los trabajos previos necesarios para dicha entrega.

Asimismo, se entienden por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que dan comienzo las tareas de puesta en marcha de la planta.

El importe del Plus de Desempeño se abonará a los trabajadores, independientemente de su categoría profesional, que hayan permanecido al menos 5 horas de su jornada en la unidad o bloques de unidades paradas.

a) Un incentivo de 27,17€ diarios por día de parada de los comprendidos de lunes a viernes.

b) Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo de 59,77€

c) De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo de 5,43€ por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de frecuencia facilitados por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

En ningún caso tendrán la consideración de parada, los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones, o ampliación-modificación de las existentes, salvo que se efectúen en las unidades en las que se está llevando a cabo la parada y durante el tiempo de ejecución de la misma, en cuyo caso procederá el abono del Plus de Desempeño.

Este Plus entrará en vigor partir de la fecha de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 34.º- Dietas, gastos de viaje y gastos de locomoción

Para el 2016, 2017 y 2018 y desde la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia las dietas se establecen en las siguientes cuantías, no generando pago de atrasos:

Media dieta nacional: 13,82 euros, comprenderán comida o cena.

Dieta Completa nacional: 26 euros que incluye desayuno, 2,18 euros, comida 13,82 euros y cena 10 euros.

Dieta internacional: será superior a la nacional y se deberá informar al trabajador y se propondrá a los representantes de los trabajadores, en su caso, de las condiciones del desplazamiento por escrito.

Las cuantías anteriores se aplicarán sea cual fuese la categoría profesional de los trabajadores.

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos más de 24 kilómetros del municipio en que radique la empresa o taller o que constituya su domicilio particular, y tenga que comer o cenar fuera, devengaran la dieta o media dieta, en relación con lo establecido en el párrafo tercero de este artículo.

Los días de salida devengaran dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía percibirá la compensación fijada para la misma o en su caso media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente.

Estas dietas afectarán igualmente a los trabajadores de empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si se diese la circunstancia de que los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, una vez presentada la correspondiente justificación por los trabajadores. Los trabajadores deberán poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia antes de incurrir en el gasto y contar con su consentimiento. Se entenderá que existe consentimiento, salvo que la empresa manifieste lo contrario.

Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara vehículo propio, percibirá, además de las dietas pactadas en este convenio, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

La empresa confeccionará los partes correspondientes para el control de los kilómetros, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos.

En su caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas.

La cuantía prevista en este artículo se irá incrementando a tenor de las revisiones que se establezcan por el Ministerio de Hacienda en lo que se refiere a los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aplicándose a partir del día primero del mes siguiente al que entre en vigor la disposición general que se promulgue, y hasta la vigencia del presente convenio en 31 de Diciembre de 2018.

Artículo 35.º- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de convenio establecido y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de julio y el 21 de diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 36.º- Gratificaciones por fallecimiento

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a la persona que el trabajador haya designado o en su defecto a sus herederos el importe de tres mensualidades a razón del salario más plus de convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días.

En el supuesto de que esta contingencia estuviese cubierta mediante póliza de seguro, su abono se efectuará de acuerdo a la normativa vigente.

Está indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 37.º- Indemnización por accidente laboral

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2016, 2017 y 2018, la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 38.º- Complemento por incapacidad temporal

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.

En cualquier caso, los tres primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

Artículo 39.º- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo se pueden realizar para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin

programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley que estuviera vigente en su momento, así como las de fuerza mayor, es decir las que se derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes (fuerza mayor).

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,40 de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

a) En 2016

$$\frac{\text{(Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) x 426 + Pluses especiales}}{1.759} =$$

=Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

b) En 2017

$$\frac{\text{(Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) x 425+ Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

c) En 2018

$$\frac{\text{(Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad) x 425+ Pluses especiales}}{1.759} =$$

= Valor Hora Ordinaria x 1,40 = Hora extraordinaria.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 40.º- Confección de nóminas, retenciones, periodo de liquidación y forma de pago

Las empresas están obligadas a entregar a todos los trabajadores las nóminas en formato oficial o legal.

Las Pagas Extraordinarias se podrán incluir de forma desglosada en las nóminas correspondientes al mes de diciembre y julio, independientemente de que éstas sean abonadas en los días que correspondan, según convenio. Salvo

acuerdo entre empresa y trabajadores, estas Pagas se harán efectivas en los días 13 de julio y 21 de diciembre de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del vigente convenio.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa aplicaciones de tipo de retención superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Real Decreto 1775/2004 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos. Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

El pago del salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la empresa. Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. Preferentemente se hará a través de domiciliación bancaria. Si se utilizase otro medio de pago, también deberá acreditarse fehacientemente.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos. Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa aplicaciones de tipo de retención superiores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Real Decreto 1775/2004 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 41.º- Finiquito

Finalizada la relación laboral, la empresa presentará al trabajador para su firma el correspondiente finiquito.

El trabajador podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

Artículo 42.º- Periodo de carencia para el abono de las diferencias económicas del presente convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Capítulo VII

Acción sindical

Artículo 43.º- Derechos sindicales

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 44.º- Delegados sindicales

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquéllas, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.º- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6.º- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

7.º- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.º- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9.º- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.º- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 45.º- Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo segundo, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

Artículo 46.º- Excedencias

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los argos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

De acuerdo con los establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se

produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 47.º- Participación en las negociaciones en convenios colectivos

A los trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 48.º- Comités de empresas

1.º- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada: sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- En Función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en

vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.º- Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

- En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

- En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepcionalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo asignación de Delegado de Personal o miembro del Comité componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Los trabajadores con una antigüedad de cuatro meses y medio podrán ser elegibles en las elecciones sindicales.

Artículo 49.º- Prácticas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Capítulo VIII

Código de conducta laboral

Artículo 50.º- Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 51.º- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 52.º- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 53.º- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 54.º- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio

considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 55.º- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

Artículo 56.º- Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX

Cláusulas especiales

Artículo 57.º- Medidas de fomento de empleo

A) Las partes firmantes del presente convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan los sesenta y cuatro años y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza de los que se sustituyan.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

B) Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas siderometalúrgicas.

C) Las partes consideran de interés que en próximas negociaciones se continúe avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios:

-La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

- El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

- El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la empresa de estos trabajadores, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

- El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

- La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET.

Artículo 58.º- Contratos eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 59.- Contratos de formación para disminuidos psíquicos

De acuerdo con el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a la legislación vigente, la duración mínima del contrato de formación para disminuidos psíquicos será de un año y la máxima de tres años.

Artículo 60.º- Economía sumergida

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

Artículo 61.º- Cláusula de inaplicación salarial

Se aplicará lo establecido en la artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 62.º- Formación profesional continua

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continúa, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector, suscriben y se adhieren al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, (de carácter bipartito), suscrito por la CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT, CIG, y al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua de fecha 19 de Diciembre de 2000 suscrito por los Agentes Sociales mencionados y el Gobierno de la Nación.

Por último, los firmantes del acuerdo solicitarán de las empresas a las que interese participar en planes de formación, que aporten la documentación

necesaria, sin ningún tipo de trabas, ni por parte de la dirección de la empresa ni de los representantes sindicales de la misma, para que de esta forma los trabajadores o trabajadoras, empresarios o empresarias, autónomos o autónomas, puedan formarse, contribuyendo a la competitividad de la empresa y a la promoción profesional, en su caso.

Se establece el siguiente Pacto de Permanencia en las empresas del Metal:

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo especifico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con el trabajador.

Artículo 63.º- Política de igualdad.

Los firmantes participan plenamente del desarrollo del texto constitucional que establece protección social, económica y jurídica para las familias, creando las condiciones precisas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la sociedad, especialmente con motivo de las nuevas relaciones sociales que se han generado entre hombre y mujer por la incorporación de ésta última en el mundo laboral, y en consecuencia por la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar; por todo ello y al tenor, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en tanto está nos sea modificada, en cuyo caso se estará a la legislación vigente, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas, previo diagnostico de la situación, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que es objeto de negociación colectiva sectorial.

En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se establecen las siguientes fases para su elaboración:

a. Compromiso de la Organización.

b. Creación de un Comité o Comisión o Permanente de Igualdad.

c. Diagnóstico de la situación.

d. Programación.

e. Implantación.

f. Evaluación.

Los planes de igualdad contendrán, como mínimo, medidas referentes a las siguientes materias:

a. Acceso al empleo.

b. Clasificación profesional.

c. Promoción y formación.

d. Retribución.

e. Ordenación del tiempo de trabajo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y una evaluación anual de los objetivos fijados.

Todo ello de acuerdo con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III de Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 64.º- Protección a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas. Todo ello, sin perjuicio del régimen disciplinario que corresponda.

Artículo 65.º- Jubilación anticipada

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se llegue a algún acuerdo los trabajadores percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 66.º- Acuerdo extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II) y su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM n.º 135 de 15 de Junio de 2005.

Artículo 67.º- Comisión paritaria de interpretación y arbitraje

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará 4 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose dos por los empresarios y otros dos por la parte social que le corresponderán a CCOO y UGT

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Se señala como domicilio a efecto de notificaciones a la Comisión Paritaria:

Parte Social: C/. Santa Teresa, número 10, 7.º Planta, 30005 Murcia (MCA UGT). Parte Económica: C/. del Metal, 4, 30009 Murcia (FREMM).

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

También deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días a contar desde el día siguiente al que se registre la petición por alguna de las partes.

Disposición transitoria primera

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso antes de los tres meses a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", con excepción de aquellos trabajadores que se jubilen o se le declare incapacidad permanente, en cuyo caso se le abonarán los atrasos pendientes de pago en el finiquito.

Disposición transitoria segunda

Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y actualización de la Clasificación Profesional del Convenio para adaptarla siguiendo los parámetros del Convenio General de Metal.

Disposición transitoria tercera

Las partes acuerdan crear una Comisión para el estudio y fomento de la Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.

Disposición derogatoria

El presente acuerdo deroga el anterior suscrito con fecha 27 de junio de 2014, y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 8 de agosto del 2014 del mismo año cuya inscripción y publicación fue ordenada por la Dirección General de Trabajo con fecha 31 de julio del expresado año.

Disposición final primera

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal.

Disposición final segunda

La concurrencia entre este Convenio y el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo

Fdo.: D. Andrés Sánchez Gómez

Presidente de FREMM y de la Parte Económica.

Fdo.: D. Enrique Bruna Ros

Portavoz de CC.OO.

Fdo.: D. Trinidad Julian Vicente Gómez

Portavoz de U.G.T.

Anexo I

Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

26.52 Fabricación de relojes

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*

* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos

27.31 Fabricación de cables de fibra óptica

27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos

27.33 Fabricación de dispositivos de cableado

27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación

27.51 Fabricación de electrodomésticos

27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática

28.13 Fabricación de otras bombas y compresores

28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas

28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión

28.21 Fabricación de hornos y quemadores

28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación

28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos

28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales

28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica

28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal

28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal

28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta

28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica

28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción

28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco

28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero

28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón

28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho

28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.

29.10 Fabricación de vehículos de motor

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate

30.91 Fabricación de motocicletas

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.03 Fabricación de colchones

31.09 Fabricación de otros muebles*

* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles*

* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación

y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehículos de motor*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*

* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".

62.03 Gestión de recursos informáticos*

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

Anexo II

Tablas salariales del Convenio del Metal año 2016

(Con efectos desde el 1 de enero de 2016)

	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
PERSONAL OBRERO				
Peón	31,31	7,70	39,01	16.618,26
Especialista	31,76	7,70	39,46	16.809,96
Mozo Almacén	31,76	7,70	39,46	16.809,96
PROFESIONALES DE OFICIO	0,00			
Oficial de tercera	31,84	7,70	39,54	16.844,04
Oficial de segunda	32,34	7,70	40,04	17.057,04
Oficial de primera	32,86	7,70	40,56	17.278,56
Buzos	36,31	7,70	44,01	18.748,26
Hombre rana	36,31	7,70	44,01	18.748,26
	MENSUAL	MENSUAL	MES	
PERSONAL SUBALTERNO				
Listero	964,53	232,12	1.196,65	16.753,10
Almacenero	959,51	232,12	1.191,63	16.682,82
Chofer de motociclo	953,90	232,12	1.186,02	16.604,28
Chofer de turismo	975,17	232,12	1.207,29	16.902,06
Chofer de Camión	982,16	232,12	1.214,28	16.999,92
Pesador o basculero	948,20	232,12	1.180,32	16.524,48
Vigilante	941,31	232,12	1.173,43	16.428,02
Guardia jurado	943,22	232,12	1.175,34	16.454,76
Cabo de guardias	974,68	232,12	1.206,80	16.895,20
Ordenanza y porteros	933,19	232,12	1.165,31	16.314,34
Botones de 16 años	658,54	232,12	890,66	12.469,24
Botones de 17 años	658,54	232,12	890,66	12.469,24
Enfermero	975,17	232,12	1.207,29	16.902,06
Depend. Princ. Economat.	964,53	232,12	1.196,65	16.753,10
Depend. Auxil. Economat.	943,22	232,12	1.175,34	16.454,76
Telefonista hasta 1 año	940,13	232,12	1.172,25	16.411,50
Telefonista más de 1 año	943,22	232,12	1.175,34	16.454,76
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.103,83	232,12	1.335,95	18.703,30
Jefe de segunda	1.071,75	232,12	1.303,87	18.254,18
Oficial de primera	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Oficial de segunda	998,65	232,12	1.230,77	17.230,78
Viajante	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Auxiliar	960,83	232,12	1.192,95	16.701,30
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquit. licenciad.	1.224,64	232,12	1.456,76	20.394,64
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.201,99	232,12	1.434,11	20.077,54
Peritos o Aparejadores	1.154,24	232,12	1.386,36	19.409,04
Maestros Industriales	1.059,77	232,12	1.291,89	18.086,46
Graduados Sociales	1.100,62	232,12	1.332,74	18.658,36
Maestros Enseñ. primaria	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Ayudantes Tecn. Sanitar.	949,57	232,12	1.181,69	16.543,66
TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.100,62	232,12	1.332,74	18.658,36
Maestro taller, Contram.	1.036,51	232,12	1.268,63	17.760,82
Maestro de segunda	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Encargado	1.036,51	232,12	1.268,63	17.760,82
Capataz peones o especial.	1.025,51	232,12	1.257,63	17.606,82
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.081,26	232,12	1.313,38	18.387,32
Dibujante proyectista	1.081,26	232,12	1.313,38	18.387,32

NPE: A-240217-1319

	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
Delineante de primera	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Delineante de segunda	998,65	232,12	1.230,77	17.230,78
Práctico de topografia	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Fotografo	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Calcador	960,83	232,12	1.192,95	16.701,30
Reproductor de planos	940,13	232,12	1.172,25	16.411,50
Reproductor fotografias	960,83	232,12	1.192,95	16.701,30
Archivero biblotecario	998,65	232,12	1.230,77	17.230,78
Auxiliar	960,83	232,12	1.192,95	16.701,30
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.118,30	232,12	1.350,42	18.905,88
Jefe de Sección	1.067,85	232,12	1.299,97	18.199,58
Analista de primera	1.018,19	232,12	1.250,31	17.504,34
Analista de segunda	980,09	232,12	1.212,21	16.970,94
Auxiliar de laboratorio	960,83	232,12	1.192,95	16.701,30
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.100,62	232,12	1.332,74	18.658,36
Jefe de muelle	1.036,51	232,12	1.268,63	17.760,82
Encargado general	1.036,51	232,12	1.268,63	17.760,82
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.081,24	232,12	1.313,36	18.387,04
Jefe de secc. de segunda	1.071,69	232,12	1.303,81	18.253,34
Técnico de primera	1.028,29	232,12	1.260,41	17.645,74
Técnico de segunda	998,65	232,12	1.230,77	17.230,78
Auxiliar	972,12	232,12	1.204,24	16.859,36
ASPIRANTE TODOS LOS OFICIOS				
Aspirante de 16 años	658,54	232,12	890,66	12.469,24
Aspirante de 17 años	658,54	232,12	890,66	12.469,24
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	31,31	7,70	39,01	16.618,26

Media Dieta: 13,82€ comprenderá comida o cena Dieta Completa Nacional: 26 € que incluye desayuno, 2,18 euros, comida 13,82 euros y cena 10 euros.

Anexo II

Tablas salariales del convenio del metal año 2017

(con efectos desde el 1 de enero de 2017)

	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
PERSONAL OBRERO				
Peón	31,78	7,82	39,60	16.830,00
Especialista	32,24	7,82	40,06	17.025,50
Mozo Almacén	32,24	7,82	40,06	17.025,50
PROFESIONALES DE OFICIO	0,00			
Oficial de tercera	32,32	7,82	40,14	17.059,50
Oficial de segunda	32,83	7,82	40,65	17.276,25
Oficial de primera	33,35	7,82	41,17	17.497,25
Buzos	36,85	7,82	44,67	18.984,75
Hombre rana	36,85	7,82	44,67	18.984,75
	MENSUAL	MENSUAL	MES	AÑO
PERSONAL SUBALTERNO	0,00			
Listero	979,00	235,6	1.214,60	17.004,40
Almacenero	973,90	235,6	1.209,50	16.933,00
Chofer de motociclo	968,21	235,6	1.203,81	16.853,34
Chofer de turismo	989,80	235,6	1.225,40	17.155,60
Chofer de Camión	996,89	235,6	1.232,49	17.254,86
Pesador o basculero	962,42	235,6	1.198,02	16.772,28
Vigilante	955,43	235,6	1.191,03	16.674,42
Guardia jurado	957,37	235,6	1.192,97	16.701,58
Cabo de guardias	989,30	235,6	1.224,90	17.148,60
Ordenanza y porteros	947,19	235,6	1.182,79	16.559,06
Botones de 16 años	668,42	235,6	904,02	12.656,28
Botones de 17 años	668,42	235,6	904,02	12.656,28
Enfermero	989,80	235,6	1.225,40	17.155,60
Depend. Princ. Economat.	979,00	235,6	1.214,60	17.004,40
Depend. Auxil. Economat.	957,37	235,6	1.192,97	16.701,58
Telefonista hasta 1 año	954,23	235,6	1.189,83	16.657,62
Telefonista más de 1 año	957,37	235,6	1.192,97	16.701,58
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de primera	1.120,39	235,6	1.355,99	18.983,86
Jefe de segunda	1.087,83	235,6	1.323,43	18.528,02
Oficial de primera	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Oficial de segunda	1.013,63	235,6	1.249,23	17.489,22
Viajante	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Auxiliar	975,24	235,6	1.210,84	16.951,76
PERSONAL TÉCNICO TITULADO				
Inge. Arquit. licenciad.	1.243,01	235,6	1.478,61	20.700,54
Perito, Aparaj. direc. Tecn.	1.220,02	235,6	1.455,62	20.378,68
Peritos o Aparejadores	1.171,55	235,6	1.407,15	19.700,10
Maestros Industriales	1.075,67	235,6	1.311,27	18.357,78
Graduados Sociales	1.117,13	235,6	1.352,73	18.938,22
Maestros Enseñ. primaria	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Ayudantes Tecn. Sanitar.	963,81	235,6	1.199,41	16.791,74
TÉCNICO DE TALLER				
Jefe de taller	1.117,13	235,6	1.352,73	18.938,22
Maestro taller, Contram.	1.052,06	235,6	1.287,66	18.027,24
Maestro de segunda	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Encargado	1.052,06	235,6	1.287,66	18.027,24
Capataz peones o especial.	1.040,89	235,6	1.276,49	17.870,86
TÉCNICO DE OFICINA				
Delineante proyectista	1.097,48	235,6	1.333,08	18.663,12
Dibujante proyectista	1.097,48	235,6	1.333,08	18.663,12

NPE: A-240217-1319

	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
	DIARIO	DIARIO	DÍA	AÑO
Delineante de primera	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Delineante de segunda	1.013,63	235,6	1.249,23	17.489,22
Práctico de topografia	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Fotografo	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Calcador	975,24	235,6	1.210,84	16.951,76
Reproductor de planos	954,23	235,6	1.189,83	16.657,62
Reproductor fotografias	975,24	235,6	1.210,84	16.951,76
Archivero biblotecario	1.013,63	235,6	1.249,23	17.489,22
Auxiliar	975,24	235,6	1.210,84	16.951,76
TÉCNICO DE LABORATORIO				
Jefe de laboratorio	1.135,07	235,6	1.370,67	19.189,38
Jefe de Sección	1.083,87	235,6	1.319,47	18.472,58
Analista de primera	1.033,46	235,6	1.269,06	17.766,84
Analista de segunda	994,79	235,6	1.230,39	17.225,46
Auxiliar de laboratorio	975,24	235,6	1.210,84	16.951,76
TÉCNICO DE DIQUE Y MUELLE				
Jefe de dique	1.117,13	235,6	1.352,73	18.938,22
Jefe de muelle	1.052,06	235,6	1.287,66	18.027,24
Encargado general	1.052,06	235,6	1.287,66	18.027,24
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN				
Jefe de secc. de primera	1.097,46	235,6	1.333,06	18.662,84
Jefe de secc. de segunda	1.087,77	235,6	1.323,37	18.527,18
Técnico de primera	1.043,71	235,6	1.279,31	17.910,34
Técnico de segunda	1.013,63	235,6	1.249,23	17.489,22
Auxiliar	986,70	235,6	1.222,30	17.112,20
ASPIRANTE TODOS LOS OFICIOS				
Aspirante de 16 años	668,42	235,6	904,02	12.656,28
Aspirante de 17 años	668,42	235,6	904,02	12.656,28
PERSONAL DE LIMPIEZA				
Diario	31,78	7,82	39,60	16.830,00

Media Dieta: 13,82€ comprenderá comida o cena Dieta Completa Nacional: 26 € que incluye desayuno, 2,18 euros, comida 13,82 euros y cena 10 euros.

Anexo III

Modelo orientativo de calendario laboral.

2016

Modelo 1

Para las empresas del sector metal cuya jornada diaria no es de 8 horas y/o hacen a lo largo del año jornada intensiva, y/o disfrutan de puentes, y/o hacen cierres prolongados, y/o hacen uso de la bolsa de 235 horas para distribuir irregularmente y/o cualquier otro horario diferenciado

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	-	-	-	FN-D	-	-	-	-	S	FN	-	1
2	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	2
3	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	3
4	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	4
5	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	5
6	FN	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	FN	6
7	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	7
8	-	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	FN	8
9	S	-	-	S	-	FR	S	-	-	D	-	-	9
10	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	10
11	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	11
12	-	-	S	-	-	D	-	-	-	FN	S	-	12
13	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	13
14	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	14
15	-	-	-	-	D	-	-	FN	-	S	-	-	15
16	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	16
17	D	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	17
18	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	18
19	-	-	S-FR	-	-	D	-	-	-	-	S	-	19
20	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	20
21	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	21
22	-	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	22
23	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	23
24	D	-	FR	D	-	-	D	-	S	-	-	S	24
25	-	-	FN	-	-	S	-	-	D	-	-	FN-D	25
26	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	S	FN	26
27	-	S	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	27
28	-	D	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	28
29	-	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	29
30	S	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	30
31	D		-		-		D	-		-		S	31

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2016, será de 1.759 horas de trabajo efectivo.

NPE: A-240217-1319

Modelo 2

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	8	FN-D	8	8	8	8	S	FN	8	1
2	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	2
3	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	3
4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	4
5	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	5
6	FN	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FN	6
7	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	7
8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FN	8
9	S	8	8	S	8	FR	S	8	8	D	8	8	9
10	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	10
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	11
12	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	S	8	12
13	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	13
14	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	14
15	8	8	8	8	D	8	8	FN	8	S	8	8	15
16	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	16
17	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	17
18	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	18
19	8	8	S-FR	8	8	D	8	8	8	8	S	8	19
20	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	20
21	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	21
22	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	22
23	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	23
24	D	8	FR	D	8	8	D	8	S	8	8	S	24
25	8	8	FN	8	8	S	8	8	D	8	8	FN-D	25
26	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	26
27	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	27
28	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	28
29	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	29
30	S		8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	30
31	D		8		8		D	8		8		S	31

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

TOTAL HORA TRABAJO EFECTIVO	2.000
JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO	1.759
HORAS DE EXCESO	241
DÍAS DE EXCESO.....	30 DÍAS y 3 HORAS

Las horas de exceso, se distribuirán entre vacaciones, fiestas locales, puentes, días libres, sumando en total 31 días laborables y 1 hora de trabajo efectivo

Anexo III

Modelo orientativo de calendario laboral.

2017

Modelo 1

Para las empresas del sector metal cuya jornada diaria no es de 8 horas y/o hacen a lo largo del año jornada intensiva, y/o disfrutan de puentes, y/o hacen cierres prolongados, y/o hacen uso de la bolsa de 235 horas para distribuir irregularmente y/o cualquier otro horario diferenciado

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	D	-	-	S	FN	-	S	-	-	D	FN	-	1
2	FN	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	2
3	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	3
4	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	4
5	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	5
6	FN	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	FN	6
7	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	7
8	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	FN	8
9	-	-	-	D	-	FR	D	-	S	-	-	S	9
10	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	10
11	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	11
12	-	D	D	-	-	-	-	S	-	FN	D	-	12
13	-	-	-	FR	S	-	-	D	-	-	-	-	13
14	S	-	-	FN	D	-	-	-	-	S	-	-	14
15	D	-	-	S	-	-	S	FN	-	D	-	-	15
16	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	16
17	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	17
18	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	-	18
19	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	19
20	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	20
21	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	21
22	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	22
23	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	23
24	-	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	D	24
25	-	S	S	-	-	D	-	-	-	-	S	FN	25
26	-	D	D	-	-	-	-	S	-	-	D	-	26
27	-	-	-	-	S	-	-	D	-	-	-	-	27
28	S	-	-	-	D	-	-	-	-	S	-	-	28
29	D	-	-	S	-	-	S	-	-	D	-	-	29
30	-	-	-	D	-	-	D	-	S	-	-	S	30
31	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	D	31

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

Modelo 2

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 23 del Convenio Provincial del Metal en cuanto a la distribución irregular de jornada, las partes acuerdan que la jornada anual para 2016, será de 1.759 horas de trabajo efectivo.

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	D	8	8	S	FN	8	S	8	8	D	FN	8	1
2	FN	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	2
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	3
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	4
5	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	5
6	FN	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	6
7	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	7
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	8
9	8	8	8	D	8	FR	D	8	S	8	8	S	9
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	10
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	11
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	12
13	8	8	8	FR	S	8	8	D	8	8	8	8	13
14	S	8	8	FN	D	8	8	8	8	S	8	8	14
15	D	8	8	S	8	8	S	FN	8	D	8	8	15
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	16
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	17
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	18
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	19
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	20
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	21
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	22
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	23
24	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	24
25	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	25
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	26
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	27
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	28
29	D	-	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	29
30	8	-	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	30
31	8	-	8		8	-	8	8	-	8	-	D	31

(*). No incluidas las dos fiestas locales.

TOTAL HORA TRABAJO EFECTIVO	1.984
JORNADA ESTABLECIDA EN CONVENIO	1.759
HORAS DE EXCESO	225
DÍAS DE EXCESO.....28 DÍA Y 3 HORA.	

Las horas de exceso, se distribuirán entre vacaciones, fiestas locales, puentes, días libres, sumando en total 28 días laborables y 3 horas de trabajo efectivo

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

Servicio Regional de Empleo y Formación

1320 Extracto de la Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones de fomento de la contratación indefinida para jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil en la Región de Murcia.

BDNS (Identif.): 333121

http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 28/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica un extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Primero. Beneficiarios.

Las empresas cuyo centro de trabajo para el que se realice la contratación por la que se solicita la subvención se encuentre en la Región de Murcia.

Segundo. Objeto.

El fomento de las contrataciones indefinidas realizadas a tiempo completo, o a tiempo parcial cuando la jornada pactada sea como mínimo del 50 por ciento de la jornada laboral a tiempo completo, de personas jóvenes beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil residentes en la Región de Murcia

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 6 de abril de 2015, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para fomentar la contratación y las prácticas no laborales en la Región de Murcia (BORM número 80, de 9 de abril), modificada por la Orden de 6 de junio de 2016 (BORM número 142, de 21 de junio).

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación es de 282.130,00 €. La cuantía individual estará en función de la duración de jornada del contrato, y en su caso, de la titulación del joven contratado:

En general:

- A tiempo completo: 6.000,00 €
- A tiempo parcial: 3.000,00 €

Si la persona contratada es titulado universitario y el contrato indefinido se realiza para el desarrollo de tareas propias de su titulación (art. 6.1 d.). Se considerará que la contratación del titulado universitario se ajusta a lo indicado en este apartado, cuando el alta en la Seguridad Social se produzca dentro de los grupos de cotización 1 o 2, según titulación:

- A tiempo completo: 7.500,00 €
- A tiempo parcial: 3.750,00 €

Quinto.- Solicitudes

Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia elaborado para cada modalidad que figura como Anexo II de la Resolución de convocatoria, e irán dirigidas al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación y se presentarán, que en el caso de personas jurídicas, a través de medios electrónicos.

La presentación de la solicitud por medios electrónicos se realizará a través del "Formulario de solicitud genérica", disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página https://sede.carm.es. En este caso, se deberá incluir como anexo a dicho Formulario de solicitud genérica el modelo de solicitud disponible en la guía de procedimientos y servicios y que como Anexo II se acompaña a la Resolución de convocatoria (código de procedimiento 1204) que deberá ser firmado electrónicamente, previa su cumplimentación e impresión en formato pdf.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida (según Anexo I de la resolución e convocatoria) que se aportará en formato electrónico. Los documentos requeridos deberán ser digitalizados en formato PDF, en su caso, con firma electrónica mediante el certificado de representante, así como una declaración responsable de la autenticidad de los mismos. El tamaño máximo admitido, tanto de cada archivo como del total de los mismos será el previsto por la sede electrónica

En todo caso, para la presentación por medios electrónicos, deberá disponer de firma electrónica de la forma prevista en el artículo 10 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando el solicitante no tenga la consideración de persona jurídica, podrá optar por la presentación por medios electrónicos o por su presentación en el Registro General del Servicio Regional de Empleo y Formación, en alguna de las "Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano", o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 28.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

Con la solicitud se acompañará una declaración responsable del solicitante en el que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención. Además, salvo oposición expresa, se presumirá que existe autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación para que éste pueda acceder a los datos personales obrantes en las bases de datos de las distintas administraciones u organismos públicos, con el fin de comprobar el cumplimiento tanto de los citados requisitos, como de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de oposición expresa para acceder a los datos personales, deberán acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos.

A las personas jurídicas que presentasen la solicitud de subvención presencialmente, se les requerirá para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68.4 de la ley 39/2015, de 1 de octubre.

Sexto. Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes de subvención será de 15 días a contar desde de la fecha de alta en Seguridad Social del trabajador contratado (fecha de inicio de la relación laboral).

No obstante, en el supuesto de las contrataciones realizadas entre el 1 de enero de 2017 y la fecha de publicación del extracto de la convocatoria, el plazo de presentación de solicitudes será de 15 días contados a partir del día siguiente al de publicación del citado extracto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia

Además, todas las solicitudes de subvención deberán ser presentadas dentro del periodo comprendido entre el día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria y el 16 de octubre de 2017 (último día de presentación de solicitudes).

Murcia, 20 de febrero de 2017.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

Servicio Regional de Empleo y Formación

1321 Extracto de la Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones de fomento de los contratos formativos en prácticas para jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil en la Región de Murcia.

BDNS (Identif.): 333137

http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8 a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica un extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Primero. Beneficiarios.

Las empresas cuyo centro de trabajo para el que se realice la contratación por la que se solicita la subvención se encuentre en la Región de Murcia.

Segundo. Objeto.

Los contratos formativos en prácticas a tiempo completo, regulado por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores que se realicen a personas jóvenes beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y residentes en la Región de Murcia

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 6 de abril de 2015, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para fomentar la contratación y las prácticas no laborales en la Región de Murcia (BORM número 80, de 9 de abril), modificada por la Orden de 6 de junio de 2016 (BORM número 142, de 21 de junio).

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación es de 300.000,00 €. La cuantía individual estará en función de la duración del contrato.

DURACIÓN DEL CONTRATO	CUANTÍA SUBVENCIÓN EUROS
- de 6 meses y menos de 12	1.500,00
- de 12 meses y menos de 18	2.700,00
- de 18 meses y menos de 24	3.900,00
- de 24 meses	5.100,00

Quinto.- Solicitudes

Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia elaborado para cada modalidad que figura como Anexo II de la Resolución de convocatoria, e irán dirigidas al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación y se presentarán, que en el caso de personas jurídicas, a través de medios electrónicos.

La presentación de la solicitud por medios electrónicos se realizará a través del "Formulario de solicitud genérica", disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página https://sede.carm.es. En este caso, se deberá incluir como anexo a dicho Formulario de solicitud genérica el modelo de solicitud disponible en la guía de procedimientos y servicios y que como Anexo II se acompaña en la Resolución de convocatoria (código de procedimiento 1202) que deberá ser firmado electrónicamente, previa su cumplimentación e impresión en formato pdf.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida (según Anexo I de la resolución de convocatoria) que se aportará en formato electrónico. Los documentos requeridos deberán ser digitalizados en formato PDF, en su caso, con firma electrónica mediante el certificado de representante de la empresa, así como una declaración responsable de la autenticidad de los mismos. El tamaño máximo admitido, tanto de cada archivo como del total de los mismos será el previsto por la sede electrónica

En todo caso, para la presentación por medios electrónicos, deberá disponer de firma electrónica de la forma prevista en el artículo 10 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando el solicitante no tenga la consideración de persona jurídica, podrá optar por la presentación por medios electrónicos o por su presentación en el Registro General del Servicio Regional de Empleo y Formación, en alguna de las "Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano", o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 28.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

Con la solicitud se acompañará una declaración responsable del solicitante en el que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención. Además, salvo oposición expresa, se presumirá que existe autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación para que éste pueda acceder a los datos personales obrantes en las bases de datos de las distintas administraciones u organismos públicos, con el fin de comprobar el cumplimiento tanto de los citados requisitos, como de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de oposición expresa para acceder a los datos personales, deberán acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos.

A las personas jurídicas que presentasen la solicitud de subvención presencialmente, se les requerirá para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68.4 de la ley 39/2015, de 1 de octubre.

Sexto. Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes de subvención será de 15 días a contar desde de la fecha de alta en Seguridad Social del trabajador contratado (fecha de inicio de la relación laboral).

No obstante, en el supuesto de las contrataciones realizadas entre el 1 de enero de 2017 y la fecha de publicación del extracto de la convocatoria, el plazo de presentación de solicitudes será de 15 días contados a partir del día siguiente al de publicación del citado extracto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia

Además, todas las solicitudes de subvención deberán ser presentadas dentro del periodo comprendido entre el día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria y el 16 de octubre de 2017 (último día de presentación de solicitudes).

Murcia, 20 de febrero de 2017.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Sanidad

1322 Acuerdo de modificación y prórroga para el año 2017 del convenio de colaboración entre MUFACE y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de gestión de las prestaciones sanitarias.

Resolución

Visto el acuerdo de modificación y prórroga para el año 2017 del convenio de colaboración entre MUFACE y la comunidad autónoma de la región de murcia, a través de la consejería de sanidad y consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la dirección general de la mutualidad general de funcionarios civiles del estado a la consejería de sanidad y consumo de la comunidad autónoma de la región de murcia en materia de gestión de las prestaciones sanitarias, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto del acuerdo de modificación y prórroga para el año 2017 del convenio de colaboración entre MUFACE y la comunidad autónoma de la región de murcia, a través de la consejería de sanidad y consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la dirección general de la mutualidad general de funcionarios civiles del estado a la consejería de sanidad y consumo de la comunidad autónoma de la región de murcia en materia de gestión de las prestaciones sanitarias, suscrito por la Consejera de Sanidad.

Murcia, 6 de febrero de 2017.—El Secretario General, Martín Quiñonero Sánchez.

Acuerdo de modificación y prórroga para el año 2017 del convenio de colaboración entre MUFACE y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través De La Consejería de Sanidad y Consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de gestión de las prestaciones sanitarias

En Murcia, a 30 de diciembre de 2016

Reunidos

De una parte, doña Encarnación Guillén Navarro, Consejera de Sanidad de la Región de Murcia, en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, expresamente autorizada para hacerlo en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de diciembre de 2016.

De otra, don Antonio Sánchez Díaz, Director General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), nombrado por Real Decreto 710/2016, de 23 de diciembre, actuando en nombre y representación de la mencionada Institución, en uso de las facultades que le confiere el artículo 11.2.K) del Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los Órganos de Gobierno, Administración y Representación de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

Las partes se reconocen capacidad legal suficiente para suscribir el presente Acuerdo de prórroga y a tal efecto

Manifiestan

1.º) Que el 30 de diciembre de 2009, las partes suscribieron un Convenio de colaboración entre MUFACE y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de gestión de prestaciones sanitarias (BOE 24 de abril de 2010).

2.º) Que la cláusula décima del mencionado Convenio, modificada por Acuerdo de modificación y prórroga para el año 2016 del referido Convenio (BOE 21 de enero de 2016), estipula que entrará en vigor el día de la fecha de la firma y será válido hasta el 31 de diciembre de 2010, pudiendo prorrogarse por periodos anuales por mutuo acuerdo expreso y por escrito de las partes, antes de la fecha en que finalice su vigencia, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá formalizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses al cierre del ejercicio presupuestario anual.

Con efectos de 30 de diciembre de 2015, los sucesivos periodos anuales de vigencia que se acuerden conforme al párrafo anterior se iniciaran el 31 de diciembre del ejercicio en que se autorice el compromiso de gasto y finalizarán el 30 de diciembre del siguiente año.

3.º) Que dicho Convenio ha venido siendo prorrogado por periodos anuales hasta la fecha, siendo la última prórroga suscrita por Acuerdo de las partes de 22 de diciembre de 2015, por el periodo de 31 de diciembre de 2015 a 30 de diciembre de 2016.

4.º) Que próximos a finalizar los efectos del Convenio, ambas partes están interesadas en prorrogarlo hasta el 30 de diciembre de 2017, en los términos de las cláusulas que se recogen en la parte dispositiva de este acuerdo.

5.º) Que es necesario adecuar el contenido del Convenio a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que establece un régimen específico de duración de los convenios que no podrán tener una duración superior a cuatro años, con posibilidad de prórroga por un periodo máximo de hasta cuatro años adicionales, y a la normativa en materia de desindexación, Ley 2/2015, de 30 de marzo, de Desindexación de la Economía Española, que conforme a su artículo 4 los valores monetarios correspondientes a cualquier

relación en que intervenga el sector público no pueden ser, como regla general, objeto de revisión periódica y predeterminada en función de precios, índices de precios o fórmulas que los contengan, con las excepciones previstas en el precepto citado.

Cláusulas

Primera.- Se prorroga para el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2016 y el 30 de diciembre del año 2017 la vigencia del Convenio de colaboración entre MUFACE y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo, por el que se formaliza la encomienda de gestión de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado a la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de gestión de prestaciones sanitarias.

Segunda.- Según lo estipulado en las cláusulas novena y undécima del Convenio, la cantidad a abonar por MUFACE a la Consejería de Sanidad asciende por su colaboración durante la vigencia de esta prórroga asciende a 5.314,75 euros.

Tercera.- El importe del gasto que representa para MUFACE la colaboración recibida, se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 15.106.312 E.259.

La presente prórroga queda sometida a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el ejercicio para financiar las obligaciones derivadas de la misma.

Cuarta.- Modificar con efectos desde 31 de diciembre de 2016 la cláusula décima del Convenio que queda redactada como sigue:

Décima. Vigencia.- La vigencia del presente Convenio finalizará el 30 de diciembre de 2017.

Quinta.- Suprimir con efectos desde 31 de diciembre de 2016 la cláusula undécima del Convenio.

Y en prueba de conformidad, se formaliza y se firma la presente prórroga por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

La Consejera de Sanidad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Encarna Guillén Navarro.—El Director General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, Antonio Sánchez Díaz.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

1323 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia, para el desarrollo de actividades de prevención de la violencia de género y fomento de la igualdad de las mujeres con discapacidad.

Resolución

Visto el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia, para el desarrollo de actividades de prevención de la violencia de género y fomento de la igualdad de las mujeres con discapacidad, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia, para el desarrollo de actividades de prevención de la violencia de género y fomento de la igualdad de las mujeres con discapacidad, suscrito por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades en fecha 28 de noviembre de 2016.

Murcia, a 14 de febrero de 2017.—La Secretaria General, Sandra Martínez Navarro.

Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia, para el desarrollo de actividades de prevención de la violencia de género y fomento de la igualdad de las mujeres con discapacidad

En Murcia, a 28 de noviembre de 2016

Reunidas

De una parte, doña Violante Tomás Olivares, Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, nombrada por Decreto de la Presidencia n.º 26/2015, de 4 de julio (BORM n.º 152 de 4 de julio de 2015), en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 9

del Decreto de la Presidencia n.º 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional (BORM n.º 152 de 4 de julio de 2015), y autorizada para la celebración del presente Convenio de Colaboración por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 23 de noviembre de 2016.

De otra parte, D.ª Pilar Morales Gálvez, Presidenta del Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Región de Murcia (en adelante, CERMI Región de Murcia) con domicilio social en Plaza de S. Agustín, 1, 30005 Murcia) con N.I.F. G73654899 e inscrita en el Registro de Asociaciones con el número 6008/1.ª, en virtud de acuerdo de la Junta Extraordinaria de fecha 16 de noviembre de 2016.

Intervienen en función de sus respectivos cargos y en ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas, con plena capacidad para formalizar el presente Convenio de Colaboración y a tal efecto,

Manifiestan

Primero. Que el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer, de conformidad con lo expuesto en el artículo 10. Uno. 20.

Segundo. Que la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, tiene por objeto, conforme a su artículo 1, hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Tercero. A los efectos del artículo 26.2 de la mencionada ley, se considerará grupo de especial vulnerabilidad a las mujeres discapacitadas, para las que se establecerán actuaciones que mejoren su calidad de vida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.1 de dicha ley.

Cuarto. Que CERMI Región de Murcia, según sus Estatutos, tiene entre sus objetivos prestar una especial atención a las personas con discapacidad con un mayor riesgo de exclusión, como es el caso de las mujeres con discapacidad.

Quinto. Que, de conformidad con el artículo 9 del Decreto de la Presidencia 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades es la unidad organizativa que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia es competente de las directrices generales del Consejo de Gobierno relacionadas, entre otras materias, con las políticas de la mujer, ámbito en el que se incluye la prevención de la violencia de género y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexto. Que para el cumplimiento de los fines de interés general y social cuya consecución tienen encomendadas la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y CERMI Región de Murcia, se hace necesaria la colaboración entre las partes firmantes de este Convenio de Colaboración para la realización de actividades de sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres discapacitadas en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

Por todo lo manifestado, y en virtud del interés en cooperar para conseguir los objetivos comunes antes mencionados, las partes acuerdan la suscripción del presente Convenio que se regirá por las siguientes:

Cláusulas

Primera. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto establecer los términos de la colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, y CERMI Región de Murcia, para el fomento y desarrollo de actividades de información, sensibilización y prevención de la violencia de género en mujeres discapacitadas en la Región de Murcia.

Segunda. Compromisos de las partes.

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Dirección General de Mujer, se compromete a:

a) Promover y apoyar las actividades relacionadas con el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género que realice CERMI Región de Murcia, que sean consideradas de interés para profesionales del área o ciudadanía en general.

b) Divulgar información elaborada por CERMI Región de Murcia destinada a la sensibilización en materia de igualdad y violencia de género, difundiéndola entre los recursos especializados dependientes de la Dirección General.

c) Adaptar materiales de difusión de recursos y otras publicaciones de interés que, en su caso, se acuerden con CERMI Región de Murcia, para facilitar su acceso y comprensión a mujeres con discapacidad sensorial.

d) Formar, en colaboración con CERMI Región de Murcia, a personal de entidades del CERMI en detección y prevención de casos de violencia de género.

e) Organizar, en colaboración con CERMI Región de Murcia, acciones formativas y de difusión de información para mejorar la atención a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en los recursos especializados dependientes de la Dirección General.

f) Colaborar con CERMI Región de Murcia en la recogida de datos y elaboración de estudios sobre la incidencia de la violencia de género en mujeres con discapacidad.

g) Nombrar a una persona o responsable de esta Unidad para la ejecución de los compromisos contenidos en este Convenio de Colaboración.

La entidad CERMI Región de Murcia se compromete a:

a) Divulgar la información que, en el ámbito temático de este convenio, le sea suministrada desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, proporcionando a las entidades y personas asociadas, la información específica sobre los recursos de violencia de género e igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) Colaborar, cuando así se le requiera por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en actividades formativas encaminadas a mejorar la atención a mujeres con discapacidad en recursos especializados en violencia de género.

c) Colaborar con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en la recogida de datos e información, así como en la elaboración de estudios en el ámbito de las materias objeto de este Convenio.

d) Participar, cuando así se le requiera por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad y prevención de violencia de género.

e) Nombrar a una persona responsable de esta entidad para la ejecución de los compromisos contenidos en este Convenio de Colaboración.

Tercera. Financiación.

Este Convenio de Colaboración no supone ni conlleva obligaciones económicas para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ni para CERMI Región de Murcia. Del mismo modo, tampoco contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación, ya que la prestación de los servicios a los que se comprometen las partes no implica el incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ni de CERMI Región de Murcia. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios materiales y personales las acciones a emprender para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en este Convenio de Colaboración.

Cuarta. Seguimiento del Convenio.

1. Para el seguimiento del presente Convenio de Colaboración, y velar por su adecuado cumplimiento y desarrollo, se constituirá una Comisión de Seguimiento, a la que se le asignarán las siguientes funciones:

a) Supervisar y realizar el seguimiento de las actuaciones contempladas en este Convenio de Colaboración.

b) Interpretar su contenido y aplicación.

c) Resolver las dudas a las que pudiera dar lugar su interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

d) Evaluar y coordinar el desarrollo de los compromisos del Convenio.

2. La Comisión de Seguimiento de este Convenio de Colaboración estará compuesta por:

1) Dos personas en representación de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de las cuales al menos una, estará adscrita a la Dirección General de Mujer.

2) Dos personas en representación de CERMI Región de Murcia.

3. Se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes.

4. El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento se regirá por lo dispuesto en la Sección 3.ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Quinta. Protección de datos y confidencialidad.

El tratamiento y la gestión de datos personales por ambas partes en el ámbito de este Convenio de Colaboración, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, comprometiéndose a aplicar las medidas de seguridad de nivel alto

previstas en el Título VIII del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, de acuerdo con las categorías de los datos tratados.

Las partes se obligan a utilizar los datos que gestionen única y exclusivamente para los fines del presente Convenio de Colaboración y a guardar secreto profesional respecto de todos los datos de carácter personal que conozcan, así como a los que tengan acceso en las actuaciones a desarrollar como cumplimiento de este Convenio. Igualmente, las partes se obligan a custodiar e impedir el acceso a los datos de carácter personal a cualquier tercero ajeno al presente Convenio. Estos datos podrán emplearse exclusivamente para los fines previstos en este Convenio, no pudiendo utilizar con ningún otro objeto, incluyendo estudios o investigaciones.

Las obligaciones en materia de protección de datos contenidas en esta cláusula se extienden a toda persona que pudiera intervenir en cualquier fase de ejecución de las actuaciones a desarrollar para dar cumplimiento a este Convenio. Así, las partes se comprometen a hacer conocedoras del contenido de esta cláusula a dichas personas.

Las obligaciones aquí señaladas en materia de protección de datos subsistirán para ambas partes aun después del fin de la vigencia del Convenio de Colaboración.

Sexta. Duración.

El presente Convenio de Colaboración tendrá vigencia por un periodo de 24 (Veinticuatro) meses, a partir del día de su firma, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

Finalizado este plazo, el Convenio de Colaboración podrá prorrogarse de forma expresa, por periodos de 24 (veinticuatro) meses con un máximo de 4 (Cuatro) años, mediante las correspondientes adendas, de común acuerdo entre las partes y con la antelación suficiente al fin de su periodo de vigencia.

Séptima. Modificaciones.

Los términos del presente Convenio de Colaboración podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes. La Comisión de Seguimiento será la encargada de proponer, en su caso, la modificación del texto del Convenio, que se hará efectiva mediante acuerdo de las partes firmantes. El acuerdo que incluya tal modificación, deberá incorporarse como adenda al presente Convenio.

Octava. Extinción y resolución.

El Convenio de Colaboración podrá extinguirse por las siguientes causas:

a) Por el transcurso del plazo de duración previsto en la cláusula sexta.

b) Por previa denuncia de alguna de las partes, que deberá ser comunicada a la otra con una antelación mínima de un mes a la fecha en que vaya a darse por finalizado.

c) Por mutuo acuerdo, imposibilidad sobrevenida de cumplir los compromisos adquiridos o fuerza mayor.

d) Por resolución del mismo, que podrá venir motivada por el incumplimiento de alguna de sus cláusulas.

Novena. Jurisdicción.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y las cuestiones litigiosas que pudieran surgir serán competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

De conformidad con todo lo expuesto, y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman en todas sus páginas el presente Convenio de Colaboración, por duplicado, en el lugar y fecha indicados al inicio.

La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Violante Tomás Olivares.— La Presidenta de CERMI Región de Murcia, Pilar Morales Gálvez.

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

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

1324 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto Murciano de Acción Social y el Ayuntamiento de Yecla para la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes.

Visto el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto Murciano de Acción Social y el Ayuntamiento de Yecla para la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto de "Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto Murciano de Acción Social y el Ayuntamiento de Yecla para la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes", suscrito por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades en fecha 30 de diciembre de 2016.

Murcia, 13 de febrero de 2016.—La Secretaria General, Sandra Martínez Navarro.

Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través del Instituto Murciano de Acción Social y el Ayuntamiento de Yecla para la prestación del servicio de centro de día para personas mayores dependientes

Murcia, 30 de diciembre de 2016.

Reunidos

De una parte, la Excma. Sra. D.ª Violante Tomás Olivares, Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que actúa en nombre y representación de la citada Consejería, por su nombramiento mediante Decreto de la Presidencia nº 26/2015, de 4 de julio, y en virtud de la competencia que tiene atribuida como tal por el artículo 16.2 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 facultada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de diciembre de 2016.

De otra, D. Marcos Ortuño Soto, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, con C.I.F. P-3004300-D, en representación de dicha Entidad, con facultad para suscribir la presente Prórroga del Convenio de Colaboración en virtud de acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en reunión celebrada con fecha 12 de diciembre de 2016.

Manifiestan

Primero.- Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su artículo 10, apartado uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de asistencia y bienestar social, así como política de la tercera edad.

Segundo.- Que una de las finalidades de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a tenor de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia es la satisfacción de necesidades sociales, haciendo efectivo el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a disfrutar de unos niveles básicos de bienestar social y a disponer de los servicios que atiendan dichas necesidades sociales, y en lo que hace al objeto de este Convenio, promoviendo y potenciando para ello la realización de programas que permitan ampliar los servicios existentes de atención a las personas con dependencia, en aras a mejorar sus condiciones de vida.

Tercero.- Que la Ley 1/2006, de 10 de abril, de Creación del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), establece que este Organismo (adscrito en la actualidad a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades) se constituye con la finalidad de ejecutar las competencias de administración y gestión de servicios, prestaciones y programas sociales de acuerdo con los principios establecidos en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, añadiendo que sus áreas de atención serán entre otras, la de Personas Mayores. El artículo 3.3 de aquella ley, dispone que el IMAS, para el desarrollo de sus funciones podrá celebrar con cualquier persona pública o privada, cuyos objetivos y actividades sean de interés en la gestión de los servicios sociales que tiene encomendados, convenios de colaboración y cooperación que resulten de utilidad al efecto de suplir las necesidades que en el ámbito de su gestión tenga dicho Organismo Autónomo, cuya formalización se realizará en los términos previstos en 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.

Cuarto.- Por otra parte, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un sistema para la autonomía y atención a la dependencia, con la colaboración y participación de todas las administraciones públicas.

Quinto.- Que uno de los servicios que pretenden dar atención a las personas mayores en la Región de Murcia es el Servicio de Centro de Día, conforme a la nueva denominación establecida en el artículo 15 de la referida Ley 39/2006, de 14 de diciembre, a través del cual se intenta promover una mejor calidad de vida para estas personas, potenciando su autonomía y unas condiciones adecuadas de convivencia en su propio entorno familiar y socio comunitario, retrasando, o incluso evitando de este modo, su ingreso en centros residenciales.

Sexto.- Que uno de los principios inspiradores de la Ley 39/2006 es la permanencia de las personas en situación de dependencia, siempre que sea posible, en el entorno en el que desarrollan su vida.

Séptimo.- La Ley 39/2006 establece en su artículo 16.1 que "las prestaciones y servicios establecidos en esta Ley se integran en la Red de Servicios Sociales de las respectivas Comunidades Autónomas en el ámbito de las competencias que las mismas tienen asumidas. La red de centros estará formada por los centros públicos de las Comunidades Autónomas, de las Entidades locales, los centros de referencia estatal para la promoción de la autonomía personal y para la atención y cuidado de situaciones de dependencia, así como los privados concertados debidamente acreditados".

Octavo.- Que el Excmo. Ayuntamiento de Yecla dispone de un Centro de personas mayores, para prestar el servicio de Centro de Día, debidamente acreditado por el Servicio de Acreditación e Inspección de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Noveno.- Que el fin público que concurre, la atención a personas mayores en situación de dependencia, justifica la necesidad de llevar a cabo este Convenio a fin de disponer del recurso necesario para la consecución de tal finalidad.

Décimo.- Las Entidades Locales son competentes en la prestación de servicios sociales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1983, de 7 de octubre, de Descentralización Territorial y Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las Entidades Locales, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, de conformidad con lo establecido por la Sentencia 41/2016, de 3 de marzo, del Tribunal Constitucional, en el artículo 4 de la Ley 6/1988, de 25 de Agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia y en la Ley 3/2003, de 10 de Abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

Por otro lado, de conformidad con lo exigido en el artículo 6 de la Ley 3/2003, de 10 de Abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, el Ayuntamiento de Yecla se encuentra debidamente inscrito en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales de la Región de Murcia

Undécimo.- Que ateniéndose a lo dispuesto en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en sus artículos 5 a 8 y en el Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, y estando ambas partes conformes en la suscripción del mismo, lo llevan a efecto conforme a las siguientes:

Cláusulas

Primera: Objeto

El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el Instituto Murciano de Acción Social y el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, a fin de que dicha Entidad Local preste el Servicio de Centro de Día a Personas Mayores dependientes en el Centro de Día Municipal "Las Teresas", ubicado en la c/Doctor Grande Covian, Polígono Industrial Las Teresas.

El número de plazas a convenir será de cuarenta y cuatro (44).

Segunda: contenido del servicio de centro de día.

El Servicio de Centro de Día deberá incluir como mínimo las prestaciones que seguidamente se relacionan, por determinarlo así, al establecer la intensidad del citado servicio, el artículo 15 del Decreto 306/2010, de 3 de diciembre, por el que se establecen la intensidad de protección de los servicios, la cuantía

de las prestaciones económicas, las condiciones de acceso y el régimen de compatibilidad de las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

A. Servicios Básicos:

. Servicio de Atención de lunes a viernes todas las semanas del año, excepto días festivos.

. Servicio de Transporte adaptado de los usuarios, si así lo solicitan.

. Servicio de Manutención (desayuno, comida y merienda).

. Servicio de Cuidado personal, protección y control de los usuarios.

. Servicio de Atención geriátrica, rehabilitadora y social.

B. Servicios Especializados:

. Servicio de Prevención, asesoramiento y orientación para la promoción de la autonomía.

. Servicio de Atención social.

. Servicio Asistencial y de terapia ocupacional.

. Servicio de Atención psicológica y desarrollo personal.

. Servicio de Rehabilitación funcional.

C. Programas de intervención:

. Establecimiento de un Programa de Actuación Individual (PIA) que responda a las circunstancias y necesidades de cada persona, tales como:

. Desarrollo de programas de intervención para las habilidades de autocuidado.

. Desarrollo de programas de intervención para el mantenimiento de hábitos de higiene

. Actividades culturales, lúdicas y recreativas.

. Programas de mantenimiento de la capacidad mental y memoria y establecimiento de condiciones ambientales propicias para la mejora de la orientación temporo-espacial, dirigidos a personas mayores con enfermedad de Alzheimer u otras demencias.

. Desarrollo de programas de actividades que favorezcan la relación y la comunicación de los usuarios.

. Información a los familiares en los aspectos relacionados con las necesidades psico-físicas del usuario.

El Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias que requiere la atención integral de las personas mayores en el ámbito físico, psíquico, social, lúdico y participativo, sin perjuicio de aquellas disposiciones, que durante la vigencia del presente Convenio establezca al respecto la Administración Regional.

Tercera: régimen de funcionamiento del servicio de centro de día.

El Centro de Día prestará su servicio de lunes a viernes, (excepto festivos), en horario de 9 a 17 horas.

El régimen de atención a los usuarios se establece con criterios de respeto a su dignidad personal y a su libertad, que solo podrán ser condicionadas por razones de salud, higiene, seguridad y adecuado funcionamiento de los servicios.

El Centro dispondrá de un expediente individual de cada usuario en el que se exprese como mínimo la siguiente información actualizada:

. Sanitaria: Historia clínica (tratamientos, escalas de valoración de autonomía, etc.)

. Social: (situación económica, familiar, y cualquier documentación necesaria)

. Rehabilitadora: Información de programas y actividades (ocupacionales, ocio, salidas, etc.)

En caso de modificarse la situación de la persona beneficiaria que determinó el acceso a este servicio, se procederá, por parte del Centro de Día, a informar a los Servicios Sociales del Ayuntamiento para proponer la revisión del PIA ante la Oficina para la Dependencia, sin perjuicio de que se pueda actuar a instancia de la persona interesada.

Existirá asimismo un Libro-Registro de Clientes, en folios numerados, en el cual deberá constar de forma ineludible, la siguiente información: número de expediente, fecha de alta, nombre y apellidos, sexo (H, M), documento nacional de identidad, fecha de nacimiento, número de tarjeta de la seguridad social o similar, capacidad económica reconocida en el momento del ingreso -y sus modificaciones ulteriores, si las hubiere-, tipo de régimen, fecha de la sentencia de incapacidad si la hubiere o, en su caso, auto de tutela, nombre y apellidos del tutor o persona de contacto, y fecha de baja, así como el motivo.

El Centro deberá disponer de un tablón de anuncios en un espacio de especial concurrencia de usuarios, en el que deberán quedar expuestos como mínimo:

. Copia de la inscripción del establecimiento en el Registro de Entidades, Centros y Servicios de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

. Organización horaria de los servicios generales que se prestan.

. Organigrama del establecimiento y nombre de los responsables de los diferentes departamentos.

. Aviso de la disponibilidad de Hojas de Reclamaciones y sobre el derecho de reclamar directamente ante el responsable directo de cualquier departamento.

. Calendario de actividades y su concreción diaria, semanal, mensual o anual.

. Horario de atención a familiares por parte de la Dirección del Centro, personal sanitario, trabajador social, etc.

Así como todos aquellos que se requieren en el Decreto 69/2005, de 3 de junio, por el que se establecen las condiciones mínimas que han de reunir los centros residenciales para personas mayores.

Cuarta: Personal

Para el cumplimiento y aplicación del presente Convenio el Centro de Día deberá contar con todo el personal que a continuación se detalla, debiendo ajustarse las ratios establecidas en base a la ocupación de las plazas contratadas:

PROFESIONALES	RATIOS
AUX EN AUX. DE ENFERMERIA	15%
ATS/DUE	0,38%
FISIOTERAPEUTA	1,25%
PSICÓLOGO	1,25%
TRABAJADOR SOCIAL	0,50%

La aplicación de estas ratios será sin menoscabo de la atención directa y continuada, que debe quedar en todo momento y para cualquier número de usuarios garantizada. Se considera personal de atención directa y continuada a los gerocultores/auxiliares de enfermería.

Además, deberá contar con un Director/a Responsable del servicio, que deberá estar en posesión del título de Licenciado/a Universitario, o Graduado/a Universitario, o Diplomado/a Universitario ó equivalente, en el área socio-sanitaria. Cuando pertenezca a alguna de las categorías profesionales enumeradas en el cuadro anterior, asumirá esas funciones compatibilizándolas con las tareas de coordinación.

El Ayuntamiento para la prestación del servicio podrá valerse de personal propio y/o contratar el servicio con otras entidades.

Estos profesionales, prestarán a los beneficiarios del Centro de Día los servicios propios de su categoría; la dependencia laboral y/o contractual de estos corresponderá a la entidad que gestione el servicio, sin que suponga ningún tipo de relación funcional o laboral con la Comunidad Autónoma. Deberá suscribirse una póliza de responsabilidad civil que cubra los posibles daños que puedan causar estos trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Quinta: Locales y equipamientos

En cuanto a espacios y equipamientos, el Centro se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el Decreto 69/2005, de 3 de junio, por el que se establecen las condiciones mínimas que han de reunir los centros residenciales para personas mayores.

Sexta: Compromisos de las partes firmantes del convenio

Por parte del Instituto Murciano de Acción Social:

La financiación del servicio, en los términos en que se fija en el presente Convenio, corresponde a la Administración Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del IMAS.

El IMAS financiará el coste efectivo del servicio de centro de día, hasta un máximo de 869 euros/mes, incluido el transporte y la manutención. Este coste efectivo será el resultante de restar al coste real del servicio la aportación de los usuarios, cuando vengan obligados a ello en función de su capacidad económica, como se establece en la cláusula siguiente.

Respecto a las plazas reservadas (no ocupadas), el IMAS financiará la cantidad de 700,00€/mes, precio que ha sido calculado mediante el descuento al precio máximo (869 €) el servicio de manutención (169 €).

El Instituto Murciano de Acción Social, tramitará mensualmente el pago del Servicio, una vez que el representante legal de la entidad conveniante presente certificación acreditativa del coste del servicio objeto del convenio y aportación de los usuarios, acompañada de relación nominal de los mismos con descripción de las permanencias y junto con un informe del interventor ú órgano equivalente acreditativo de que los datos certificados se corresponden con la información reflejada en la contabilidad.

El coste total del presente Convenio que debe comprometer el IMAS, asciende a una cantidad máxima de ochocientos setenta y un mil, setecientos ochenta euros con ochenta céntimos (871.780,80 €)

Esta cantidad se ha calculado tomando como referencia el precio/plaza/mes/usuario de 869,00 €, y la estimación de la aportación de los usuarios (un 5%), en relación con su obligación de participar económicamente en la financiación del coste de los servicios, según el siguiente detalle:

Presupuesto/Periodo.	N.º plazas	Coste servicio	Aportación usuario (5%)	Aportación IMAS
2017 (de 01/01 a 30/11)	44	420.596,00 €	21.029,80 €	399.566,20 €
2018 (de 01/12/17 a 30/11/2018)	44	458.832,00 €	22.941,60 €	435.890,40 €
2019 (de 01/12/2018 a 31/12/2018	44	38.236,00 €	1.911,80 €	36.324,20 €
TOTALES	44	917.664,00 €	45.883,20 €	871.780,80 €

El pago se efectuará con cargo a la partida presupuestaria 51.0300.313G.260.06, código proyecto 40999, y queda condicionada la efectividad del citado Convenio a la aprobación por la Asamblea Regional de la Ley de Presupuestos Generales de la Región de Murcia para el año 2017, con inclusión en la misma de la correspondiente partida presupuestaria a la que imputar el gasto.

El pago correspondiente a los meses de diciembre de 2017 y 2018 se efectuarán en los meses de enero de 2018 y 2019 respectivamente.

La Entidad Local se compromete a:

a) Prestar el servicio objeto de este Convenio según lo establecido en las cláusulas anteriores.

b) Poner a disposición de los usuarios un servicio de transporte, adaptado a las limitaciones motóricas de los beneficiarios, con conductor y apoyo en ruta, que alcanzará todo el término municipal, y fuera de éste y excepcionalmente, podrá ser realizado en un radio de acción de hasta 25 Kilómetros, entre el Centro y las paradas establecidas, garantizando el menor tiempo posible de permanencia de éstos en el vehículo, desde origen a destino, y que no podrá ser superior a 45 minutos.

Este servicio se realizará de lunes a viernes, salvo días festivos. A los usuarios de este servicio se les recogerá por las mañanas en los puntos de las rutas determinadas, trasladándolos al centro donde se encuentra ubicado el Centro de Día, haciendo el recorrido inverso por la tarde, y en cualquier caso dentro del horario establecido para el servicio.

c) Financiar el coste mensual de las plazas en la cantidad que exceda de la aportación máxima a realizar por el IMAS.

d) Remitir a la Dirección General de Personas Mayores del Instituto Murciano de Acción Social las altas y bajas de los beneficiarios en un plazo máximo de tres días naturales. En caso de baja voluntaria se adjuntará documento de renuncia al derecho a la prestación del Servicio, firmado por el interesado o representante legal, en su caso, haciendo constar el motivo de la misma.

e) No cubrir las plazas reservadas mediante la suscripción de este Convenio que resulten vacantes e informar a la Dirección General de Personas Mayores del Instituto Murciano de Acción Social de dicho extremo.

f) Remitir, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente al devengado, por triplicado, certificación nominal de los beneficiarios y cantidades percibidas, explicitando el concepto de la liquidación (plaza ocupada/reservada) y los días que correspondan por cada uno de ellos a la unidad administrativa competente en la materia.

g) Recaudar de los usuarios el importe correspondiente de su participación en el coste mensual del Servicio.

h) Respetar la legislación sobre tratamiento informatizado de datos de carácter personal, y asumir las responsabilidades que pudieran corresponderle.

i) Designar a un responsable del Centro de Día que colabore e informe de todas aquellas cuestiones, relativas a este Convenio, a solicitud de la Dirección General de Personas Mayores.

j) Comunicar cualquier propuesta de modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución del Servicio.

Séptima: Aportación de los usuarios

Los usuarios participarán en el coste del Servicio de Centro de Día de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre. La cuantía correspondiente a la participación del beneficiario en la financiación del servicio será abonada por éste, y se ajustará a lo dispuesto en el Decreto nº 126/2010, de 28 de mayo, por el que se establecen los criterios para determinar la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en la financiación de las prestaciones económicas y servicios del sistema de autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según la última redacción dada al mismo por la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, por la Ley 6/2013, de 8 de julio, de medidas tributarias del sector público, de la política social y otras medidas administrativa y por el Decreto-Ley n.º 3/2016, de 1 de junio, por el que se modifica el régimen de participación económica de las personas beneficiarias de determinadas prestaciones del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Octava: Otorgamiento, suspensión y extinción del derecho al servicio

El derecho a la prestación del Servicio de Centro de Día se otorgará, suspenderá o extinguirá, mediante la oportuna Resolución del IMAS como órgano competente para el reconocimiento del derecho a las prestaciones de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

El IMAS, a través de la Dirección General de Personas Mayores, como Organismo que la Ley 1/2006, de 10 de abril, de Creación del Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), establece como competente en la administración y gestión de servicios, prestaciones y programas sociales de acuerdo con los principios establecidos en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, notificará a los titulares del derecho reconocido al servicio las condiciones de acceso y permanencia en el mismo.

Novena: Cesión y protección de datos de carácter personal de los adjudicatarios de las plazas convenidas.

Para la gestión de las plazas convenidas, el Instituto Murciano de Acción Social cederá a la Entidad Local los datos de carácter personal, que obrando en sus ficheros, correspondan a las personas que sean adjudicatarias de las plazas, y que a tal efecto y con el consentimiento del usuario, hayan sido recabados, cediéndose dichos datos, con el único y exclusivo fin de dar cumplimiento al objeto de este Convenio, debiendo ser cancelados una vez finalizada dicha gestión.

Los datos cedidos por el Instituto Murciano de Acción Social estarán sometidos a la regulación contenida en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

La Entidad Local adoptará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información y salvaguardar en todo momento el derecho al honor, la intimidad personal y familiar de las personas físicas y el pleno ejercicio de los derechos de éstas, y no podrán ceder la información a terceros, incurriendo, en caso contrario, en las responsabilidades que puedan derivarse de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Décima: Modificación

A propuesta del Instituto Murciano de Acción Social o del Ayuntamiento de Yecla y previo acuerdo de las partes, se podrá modificar el número de plazas, su coste y el número y tipo de profesionales que presten el servicio.

Cualquier modificación que suponga incremento de financiación estará supeditada, en cualquier caso, a la existencia de crédito al efecto, en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El acuerdo que incluya cualquier modificación deberá incorporarse como Addenda al presente convenio.

Undécima: Responsabilidades

Corresponderá al Ayuntamiento de Yecla, la responsabilidad patrimonial derivada de las acciones u omisiones con resultado dañoso en las que intervenga culpa o negligencia, realizadas por los trabajadores o usuarios del mismo. También le corresponderá la responsabilidad relativa a la seguridad de las instalaciones, plan de emergencia, evacuación, etc.

Asimismo corresponderá a dicha Entidad Local la responsabilidad por los hechos derivados de la indebida práctica profesional o de acciones u omisiones negligentes de los trabajadores a cargo de esta Entidad, así como las responsabilidades de carácter sanitario, fiscal, laboral, de Seguridad Social, y las demás que le sean de obligado cumplimiento según las disposiciones establecidas por la legislación vigente.

Duodécima: Seguimiento del convenio

1) CONTROL E INSPECCIÓN. Los Servicios de Inspección de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación y la veracidad de los datos alegados por la Entidad firmante.

2) SEGUIMIENTO DEL INSTITUTO MURCIANO DE ACCIÓN SOCIAL. Sin perjuicio de las competencias que correspondan a otros Organismos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Técnicos de la Dirección General de Personas Mayores podrán visitar el Centro en cualquier momento, sin previo aviso, para comprobar el cumplimiento de cada uno de los aspectos recogidos en este Convenio. La Entidad deberá colaborar en el conjunto de estas actuaciones a las que se refiere el párrafo anterior, facilitando a las personas autorizadas por el IMAS la realización de las mismas.

3) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. Para el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes, se constituirá una Comisión de Seguimiento, que estará integrada por tres representantes del IMAS y dos del Ayuntamiento de Yecla, de conformidad con lo dispuesto por el art. 49.f) de la Ley Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El Presidente de la Comisión de Seguimiento dirimirá con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

La Comisión de Seguimiento será presidida por el titular de la Dirección Gerencial del Instituto Murciano de Acción Social o persona en quien delegue. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de siete días, señalando en la convocatoria los asuntos a tratar y el lugar, fecha y hora de la sesión.

Decimotercera: Publicidad

En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración del Instituto Murciano de Acción Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de conformidad con la normativa vigente.

Decimocuarta: Causas de resolución del convenio

Este Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

a) El transcurso del plazo de vigencia del Convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes, podrá notificar a la parte incumplidora para que cumpla en el plazo de 10 días con las obligaciones o compromisos que se vieran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados si así se hubiera previsto.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el convenio u otras leyes.

La resolución del convenio dará lugar a la liquidación del mismo con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la Ley 4/20015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimoquinta: Naturaleza y jurisdicción administrativa

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

Decimosexta: Vigencia

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Decimoséptima: Prórroga

De conformidad con lo dispuesto en el número 2.º del apartado h) del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en la cláusula anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de los Acuerdos de este Convenio, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Violante Tomás Olivares.—Por el Ayuntamiento de Yecla, el Alcalde Presidente, Marcos Ortuño Soto.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1325 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de la modificación de los Estatutos de la asociación empresarial denominada El Triángulo de Murcia (código de depósito n.º 30000006, antiguo n.º 30/1526).

Se acuerda el depósito de la modificación de los estatutos de la asociación empresarial denominada El Triángulo de Murcia al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (BOE n.º 80, de 04.04.1977) y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE n.º 147, de 20.06.2015).

La solicitud de modificaciones estatutarias fue formulada por D.ª María Carmen Piñero Arribas mediante escrito tramitado con el número 30/2017/000001

Al observarse defectos en la documentación presentada, se requirió con fecha 09/01/2017 la subsanación de los mismos, que fue efectuada el día 16/01/2017

La Asamblea General celebrada el 7 de junio de 2016 aprobó la modificación de los artículos 2 y 6 de los estatutos de esta asociación, ampliando su ámbito a todo el municipio de Murcia y fijando el domicilio en la Calle Junterones, n.º 11, CP 30008, de Murcia.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad al acuerdo de depósito efectuado.

Cualquier persona podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11.10.2011)

Murcia, 23 de enero de 2017.—El Subdirector General de Trabajo, Pedro Juan González Serna.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

1326 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de los estatutos del sindicato denominado Respuesta a los Derechos Sociales, en acrónimo REDES, con número de depósito 30100002.

Se acuerda el depósito de los estatutos del sindicato denominado Respuesta a los Derechos Sociales, en acrónimo REDES, al comprobarse que reúne los requisitos exigidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (BOE n.º 189, de 08.08.1985) y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE n.º 147, de 20.06.2015), siendo su código de depósito el 30100002.

La solicitud de depósito fue formulada por D. Juan Antonio Montesinos García mediante escrito tramitado con el número de entrada 30/2017/000008.

Al observarse defectos en la documentación presentada, se requirió con fecha 02/02/2017 la subsanación de los mismos, que fue efectuada el día 2/2/2017.

Los estatutos y el acta de constitución están suscritos por D. David Martí López, D.ª Susana Aroca Tornel y D.ª María José Montesinos García, todos ellos en calidad de promotores.

Se indica que el domicilio de la organización se fija en Camino Nelva 2, Edificio Torres Azules, Torre A, 5.ª planta 30006 Murcia (Murcia), su ámbito territorial es regional y el funcional es el establecido en el artículo 2 de sus estatutos.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11.10.2011).

Murcia, a 10 de febrero de 2017.—El Subdirector General de Trabajo Pedro Juan González Serna.

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

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

1327 Edicto por el que se notifica la Resolución dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en el expediente de reclamación previa por alta médica n.º 698/16, interpuesto por Ntiamba Sylla.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/92, por el presente se hace saber a Ntiamba Sylla, cuyo último domicilio conocido es C/ San Javier, 4 - Bajo, C.P. 30010 Murcia, que mediante Resolución de fecha 24-10-16, se acuerda desestimar su reclamación previa contra alta médica interpuesta con fecha de Registro de Entrada 28-09-16, y que dio lugar al expediente n.º 698/16.

Intentada la notificación expresa en dos ocasiones sin haberse podido practicar y para conocimiento del interesado, le comunico que contra la presente Resolución, podrá interponer demanda ante los Juzgados de los Social, en el plazo de treinta días contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de enero de 2017.—El Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, Francisco Agulló Roca.

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

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

1328 Edicto por el que se notifica la Resolución dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, en el expediente de reclamación previa por alta médica n.º 855/16, interpuesto por don Hafid Missaoui.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por el presente se hace saber a D. Hafid Missaoui, cuyo último domicilio conocido es C/ Juan XXIII, 16, 1.º G, C.P. 30850 Totana, Murcia, que mediante Resolución de fecha 23-12-16, se acuerda desestimar su reclamación previa contra alta médica interpuesta con fecha de Registro de Entrada 08-11-16, y que dio lugar al expediente n.º 855/16.

Intentada la notificación expresa en dos ocasiones sin haberse podido practicar y para conocimiento del interesado, le comunico que contra la presente Resolución, podrá interponer demanda ante los Juzgados de los Social, en el plazo de treinta días contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de enero de 2017.—El Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, Francisco Agulló Roca.

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

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

1329 Edicto por el que se notifica la Orden dictada por el Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por delegación de la Excma. Sra. Consejera de Sanidad (Orden de Delegación de 04-11-15, BORM n.º 266 de 17-11-15) en el expediente de reclamación patrimonial n.º 176/15, interpuesta por don Gabriel Rivera López.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/92, por el presente se hace saber a D. Gabriel Rivera López, cuyo último domicilio conocido es C/ José Antonio García Zaragoza, n.º 20, 30730 San Javier (Murcia), que mediante Orden de fecha 30/11/16, se acuerda desestimar su reclamación patrimonial interpuesta con fecha de Registro de Entrada 14/05/14, y que dio lugar al expediente n.º 176/15.

Intentada la notificación expresa en cuatro ocasiones sin haberse podido practicar y para conocimiento de la interesada, le comunico que contra la presente Orden, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de enero de 2017.—El Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, Francisco Agulló Roca.

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

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Sanidad

Servicio Murciano de Salud

1330 Edicto por el que se notifica la apertura de período de prueba, en el expediente de responsabilidad patrimonial número 386/16.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/92, por el presente se hace saber a Dña. María Cruz Martínez Cánovas, cuyo último domicilio conocido es Carril de los Pepines, n.º 33, 30009 La Arboleja (Murcia), la apertura de período de prueba en el expediente de responsabilidad patrimonial nº 386/16, de conformidad con el art. 11 del R.D. 429/93, de 26 de marzo.

Intentada la notificación expresa en dos ocasiones sin haberse podido practicar y para conocimiento de los interesados, le comunico dicha apertura del Período de Prueba, por un plazo de 30 días desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 3 de febrero de 2017.—Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, Francisco Agulló Roca.

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

III. Administración de Justicia

Tribunal Superior de Justicia de Murcia

Secretaría de Gobierno

1331 Plazo de solicitud para nombramiento de Juez/a de Paz Titular y Juez/a de Paz sustituto/a de Beniel.

Don Francisco José García Rivas, Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia.

Hace saber: Que por la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Murcia en sesión celebrada el día 17.01.17, se ha adoptado el siguiente.

Acuerdo:

"3.- Relativo a Jueces de Paz.- 3.1.1.- Exp. Personales núms. 21-2016 y 22-2016.- Oficio remitido por la lima. Sra. Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Beniel de fecha 29.12.16, participando Acuerdo adoptado por el Pleno de dicha Corporación adoptado en su sesión celebrada el día 17.11.16 en el que se procedió a la elección de Juez de Paz Titular y Sustituto, sin que ninguno de los propuestos alcanzaran la mayoría absoluta. Dación de cuenta.

La Sala de Gobierno, al no haber obtenido los solicitantes los votos necesarios, por unanimidad, acuerda que se proceda de conformidad con el artículo 9.1 en relación con el artículo 11 del Reglamento 3/1995 de 7 de junio de Jueces de Paz, aprobado por el Consejo General del Poder Judicial.

Remítase certificación del presente Acuerdo al Ilma. Sra. Alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de Beniel.

Llévese certificación de este Acuerdo a los expedientes personales de su razón."

Dando cumplimiento a lo preceptuado por el Art. 101.4 de la Ley orgánica del Poder Judicial y Art. 11 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas interesadas puedan solicitar ser nombradas, debiendo dirigir oportuna solicitud a la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Paseo de Garay, n.° 7, 30003 - Murcia, e.mail: upads.secregob.murcia@justicia.es, acompañada de fotocopia del D.N.I., y demás documentos o méritos que crean oportunos para sustentar su petición.

Los solicitantes deben reunir las condiciones que determinan los artículos 13 y siguientes del citado Reglamento 3/95, de 7 de junio.

Los cargos de que se trata es el de Juez/a de Paz titular y Juez/a de Paz Sustituto/a de Beniel.

Dado en Murcia, a 24 del enero de 2017.—El Secretario de la Administración de Justicia, Francisco José García Rivas.

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

III. Administración de Justicia

Primera Instancia e Instrucción número Dos de Caravaca de la Cruz

1332 Juicio sobre delitos leves 48/2016.

T.I.G.: 30015 41 2 2014 0011183

Juicio sobre delitos leves n.º 48/2016

Delito/falta: Lesiones

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por el presente se notifica a Álvaro Romera Vélez la sentencia de dictada en el presente procedimiento, cuyo encabezamiento y fallo es del tenor literal siguiente:

Sentencia n.º 56/16

En Caravaca de la Cruz a 15 de septiembre de 2016.

Don Julio Botella Forné, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Dos de Caravaca de la Cruz, ha visto y oído los presentes autos de juicio de delito leve, número 48/2016, seguidos en este Juzgado por supuesta falta de lesiones, apareciendo como denunciante Antonio Gómez López, y como denunciado Álvaro Romera Vélez, con la intervención del Ministerio Fiscal.

Fallo

Que debo condenar y condeno a Álvaro Romera Vélez como autor de un delito leve de lesiones a la pena de dos meses multa con cuota diaria de 4 euros. En caso de no abonarse el total de la multa, que lo es de 240 €, el condenado podrá ser privado de libertad en un Centro Penitenciario por un total de 15 días o se le impondrá la medida de privación de libertad que resulte adecuada a razón de un día de privación de libertad por cada dos cuotas de multa impagadas, y costas.

En concepto de responsabilidad civil, Álvaro Romera Vélez deberá indemnizar a Antonio Gómez López en la cantidad de 125,72 € por las lesiones sufridas.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación a presentar ante éste Juzgado en el plazo de cinco días.

Y para que sirva de notificación en forma a Álvaro Romera Vélez ,expido el presente que firmo en a Caravaca de la Cruz a 30 de enero de 2017.—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Primera Instancia e Instrucción número Dos de Caravaca de la Cruz

1333 Juicio de faltas 156/2014.

N.I.G.: 30015 41 2 2014 0009080

Juicio de faltas n.º 156/2014

Delito/falta: Lesiones

Sentencia n.º 4

En Caravaca de la Cruz, a 14 de enero de 2015

Don Alberto Sánchez del Olmo, Juez titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Dos de Caravaca de la Cruz, ha visto y oído los presentes autos de juicio de faltas, número 156/2014, seguidos en este Juzgado, apareciendo como denunciantes Ana Pérez Fernández y José Antonio Sánchez de Gea, como denunciante y denunciada María Sánchez de Gea, y como denunciado Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela, con la intervención del Ministerio Fiscal en el ejercicio de la acción pública.

Fallo

Que condeno a Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela como autor de una falta de lesiones del artículo 617 del Código Penal a la pena de 1 mes multa con cuota diaria de 5 euros.

En caso de no abonarse la multa, se acordará el ingreso en prisión de Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela por un plazo de 15 días o la medida de privación de libertad que resulte adecuada a razón de un día de privación de libertad por cada dos cuotas impagada.

Que condeno a Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela como autor de una falta de amenazas del artículo 620 del Código Penal a la pena de 20 días de multa con cuota diaria de 5 euros.

En caso de no abonarse la multa, se acordará el ingreso en prisión de Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela por un plazo de 10 días o la medida de privación de libertad que resulte adecuada a razón de un día de privación de libertad por cada dos cuotas impagada.

Que absuelvo a María Sánchez de Gea por los hechos imputados en este procedimiento.

Las costas se imponen al condenado.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación a presentar ante este Juzgado en el plazo de cinco días.

Así por la presente lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a Aitor Díaz Marcote Pérez Cejuela, Ana Pérez Fernández, expido el presente que firmo.

En Caravaca de la Cruz a 26 de enero de 2017.—El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Cuatro de Murcia

1334 Juicio declarativo ordinario 1.000/2007.

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Sentencia

Núm. 98/15

En Murcia a 11 de junio del 2015.

Vistos por su S. S.ª, doña Ana Bermejo Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia número Cuatro de Murcia y su Partido, los precedentes autos de Juicio Declarativo Ordinario n.º 1000/07 seguidos en este Juzgado a instancias de Ángel Sánz Cubilo y Manuel Sánchez Simón, en calidad de sucesores procesales de Ángel Sanz Sánchez, y Juan, Beatriz, Luis y Francisco Javier Gallo Revuelta representados por la Procuradora M.ª Carmen Guasp Llamas y defendidos por la Letrada Marta García Velázquez contra La Mercantil Residencial Valladolises, S.L., representada por el Procurador José M.ª Jiménez-Cervantes Nicolás y defendida por el Letrado Francisco Moreno Rodríguez, y la Mercantil Sunsea Green, S.L. en liquidación, declarada en rebeldía, que versa sobre acción de resolución de contrato de compraventa y reclamación de daños y perjuicios; y

Fallo

Que estimando parcialmente la demanda presentada por la Procuradora doña M.ª Carmen Guasp Llamas en nombre y representación de Ángel Sánz Cubilo y Manuel Sánchez Simón en calidad de herederos de Ángel Sanz Sánchez y Juan, Beatriz, Luis y Francisco Javier Gallo Revuelta contra La Mercantil Residencial Valladolises, S.L., representada por el Procurador José M.ª Jiménez-Cervantes Nicolás, debo:

1) Declarar la resolución de los contratos de compraventa celebrados, el 22 de marzo de 2005, entre los litigantes, por incumplimiento de la demandada de los términos de los contratos.

2) Condenar a la parte demandada a que reintegre a Ángel Sanz Cubillo, Manuel Sanz Simón, en calidad de herederos de Ángel Sanz Sánchez, Juan, Beatriz, Luis y Francisco Javier Gallo Revuelta la suma de setenta y ocho mil euros (78.000 €) a cada uno de ellos más el interés legal de dicha cantidad desde la fecha de la sentencia hasta el completo pago de la deuda, todo ello sin expresa condena en costas en esta instancia.

Debo absolver a La Mercantil Sunsea Green, S.L. en liquidación, declarada en rebeldía, de las pretensiones aducidas por la parte actora, todo ello sin expresa condena en costas en esta instancia.

Esta sentencia no es firme, y contra la misma cabe recurso de apelación que deberá ser interpuesto en el plazo de veinte días desde la notificación de la presente resolución, a través de escrito presentado en este Juzgado en la forma prevista en el artículo 458 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para su conocimiento y fallo por la Audiencia Provincial de Murcia. Para la interposición de dicho recurso

es necesario la constitución de depósito por importe de 50 € en la cuenta de depósitos y consignaciones del Juzgado (3087-0000-04-1000/07) de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la LOPJ, lo que deberá ser acreditado a la presentación del recurso.

Así por esta mi Sentencia de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos lo pronuncio, mando y firmo.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Sunsea Green S.L. en liquidación se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

En Murcia, a 11 de enero de 2016.—El/la Secretario/a.

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Once de Murcia

1335 Procedimiento ordinario 1.373/2014.

Modelo:1140KO

N.I.G.:3003042120140016003

ORO Procedimiento ordinario 1373/2014

Sobre Otras materias

En Murcia, a 12 de diciembre de 2016.

Demandante: Sabic Innovative Plastics España, Sociedad Comunitaria por Acciones.

Procurador: Pablo Jiménez-Cervantes Hernández-Gil

Demandado: Sistemas Fibralux S.L.

Doña Concepción Martínez Parra, Letrada de la Administración de Justicia de Jdo. Murcia,

Hago saber:

En Murcia, a 12 de diciembre de 2016.

Su S.ª Ilma. Teresa Rizo Jiménez, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia numero Once de esta ciudad, vistos los presentes autos de Juicio declarativo ordinario número 1373/2014 seguidos a instancia de Sabic Innovative Plastics España S.C.P.A., representada por el Procurador don Pablo Jiménez-Cervantes Hernández-Gil y asistida por la Letrada doña Inés Trelles Villanueva contra Sistemas Fibralux S.L., declarada en rebeldía; ha dictado en nombre de S.M. El Rey la siguiente.

Sentencia

Que estimando la demanda interpuesta por el procurador don Pablo Jiménez-Cervantes Hernández-Gil en nombre y representación de Sabic Innovative Plastics España S.C.P.A. Contra Sistemas Fibralux S.L., declarada en rebeldía, debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora las siguientes cantidades:

- Ochenta y seis mil setecientos treinta y siete euros con cincuenta y cuatro céntimos (86.737,54 euros) de principal;

- Intereses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2004 de 29 de diciembre, hasta la interposición de la demanda (30 de julio de 2014) que ascienden a la cantidad de catorce mil quinientos noventa y cinco euros con noventa y nueve céntimos (14.595,99 euros);

- Intereses desde el 30 de julio de 2014 hasta el completo pago de la cantidad debida en concepto de principal, al tipo previsto en la Ley 3/2004 de 29 de diciembre.

Con imposición de costas procesales a la parte demandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe interponer en este Juzgado recurso de apelación en el plazo de veinte días desde la notificación, que será resuelto por la

Iltma. Audiencia Provincial de Murcia.

Será requisito preciso para tener por interpuesta la apelación, la constitución de un depósito de cincuenta euros en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, lo que así habrá de acreditarse, sin el cual no se dará trámite al recurso.

Inclúyase la presente en el libro de sentencias poniendo en las actuaciones certificación de la misma.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la L.E.C., por el presente se notifica a Sistemas Fibralux S.L.

En Murcia a 7 de febrero de 2017.—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Catorce de Murcia

1336 Sentencia 203/2016.

Modelo: 1140K0

N.I.G.: 30030 42 1 2015 0007383

ORD Procedimiento Ordinario 608/2015

Sobre Otras Materias

Demandante: Raymond Alexander Bell, Iris Evelyn Bell

Procurador: José Escudero Girona

Demandado: Gesfinsur, S.L.

Doña María del Mar Garcerán Donate, Letrada de la Administración de Justicia de Juzgado Primera Instancia número Catorce de Murcia,

Hago saber:

Sentencia n.º 203/16

En la ciudad de Murcia, a 19 de diciembre de 2016.

Vistos por D. Romualdo M. Faura García, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia n.º Catorce de Murcia los presentes autos de juicio ordinario seguidos con el número 608/2015 entre:

Demandantes.- D. Raymond Alexander Bell y D.ª Iris Evelyn Bell, representados por el Procurador de los Tribunales D. José Escudero Girona y asistidos de la Abogada D.ª Montse Gómez Ferreres.

Demandada.- "Gesfinsur S.L.", en la persona de su legal representante D. Trinitario Gomariz Ríos.

Causa.- Reclamación sobre elevación a público de contrato privado de compraventa de terreno y vivienda.

Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador de los Tribunales D. José Escudero Girona en nombre y representación de D. Raymond Alexander Bell y D.ª Iris Evelyn Bell contra Gesfinsur S.L.:

1°) Debo declarar y declaro como cierto y probado que en fecha 4 de Abril de 2003 los actores suscribieron con Gesfinsur S.L., contrato privado de compraventa en virtud del cual esta mercantil vendió a aquéllos vivienda de aproximadamente 62 metros cuadrados de superficie que consta de dos plantas y sita en Los Rodeos, Campos del Rio, construida sobre la parcela C cuya superficie es de 3.715,34 metros cuadrados, correspondiéndole a esta vivienda para su uso privativo la subparcela C-1 con una superficie declarada 440 metros cuadrados.

2°) Debo condenar y condeno a Gesfinsur S.L. al otorgamiento de escritura de elevación a publico de dicho contrato previa la segregación a costa de Gesfinsur S.L., de la parcela y vivienda vendida a los actores de la finca matriz, con los insertos necesarios para que las referidas parcela y vivienda adquirida por los actores tenga acceso al Registro de la Propiedad como finca independiente y según el certificado de la georreferenciación de la parcela y vivienda de los

demandantes emitida por el Arquitecto D. José María del Rey Egido y registrada en el Colegio Oficial de Arquitectos de Murcia el día 17 de octubre de 2016 y certificación municipal que lo acompaña que consta aportado a las actuaciones.

3°) Con expresa imposición de costas a la demandada.

Contra esta sentencia podrá interponerse recurso de apelación (art. 455 LEC) dentro del plazo de veinte días contados desde el día siguiente al de su notificación, exponiendo las alegaciones en que se base la impugnación, además de citar la resolución apelada y los pronunciamientos que impugna, (art. 458 LEC).

Para interponer el recurso será necesaria la constitución de un depósito de 50 euros, sin cuyo requisito no será admitido a trámite. El depósito se constituirá consignando dicho importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que este Juzgado tiene abierta en Banco de Santander, numero 5082, indicando en el campo "concepto" la indicación "Recurso" seguida del Código "02 Civil-Apelación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir, tras la cuenta referida, separados por un espacio la indicación "recurso" seguida del Código "02 Civil-Apelación".

En el caso de que deba realizar otros pagos en la misma cuenta, deberá verificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando, en este caso, en el campo observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Están exentos de constituir el depósito para recurrir los incluidos en el apartado 5 de la disposición citada y quienes tengan reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a los autos originales de los que dimana, lo pronuncio, mando y firmo.

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la L.E.C. por el presente se notifica a Gesfinsur, S.L.

En Murcia a 7 de febrero de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Instrucción número Seis de Murcia

1337 Juicio sobre delitos leves 27/2016.

N.I.G: 30030 43 2 2015 0452433

Delito/Delito Leve: Lesiones

Denunciante/Querellante: Marta Esperanza García Murcia, Aída Muñoz García

Contra: Marta Teresa Rubio Cánovas, David Onrubia Guerrero

Don Ángel de Alba y Vega, Letrado de la Administración de Justicia

Doy fe y testimonio: Que en el juicio por delito leve n.º 27/16 se ha dictado la presente sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo:

Absuelvo libremente del hecho origen de estas actuaciones a Aída Muñoz García, María Teresa Rubio Cánovas y David Onrubia Guerrero, declarando de oficio las costas causadas.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme, y que contra ella cabe interponer ante este Juzgado recurso de apelación en plazo de cinco días.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a las diligencias, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación en forma a Marta Teresa Rubio Cánovas y David Onrubia Guerrero, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Murcia, expido la presente en Murcia a 30 de enero de 2017.—El/La Secretario/a.

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

III. Administración de Justicia

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

1338 Adopción 1.465/2016.

Modelo: 6360A0

N.I.G.: 30030 42 1 2016 0017772

V04 Adopción 1.465/2016

Sobre: Otras materias

Demandante: Jesús Manuel Martínez Santiago

Procuradora: Natalia Oliva Sánchez

Abogado: Manuel Maza Ruiz

Menor: Fernanda Gutiérrez Almeida

Cédula de notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Auto núm 36/2017

Juez que lo dicta: Juan José Oliver Barnes

Lugar: Murcia

Fecha: 7 de febrero de 2017

Auto

Magistrado-Juez D. Juan José Oliver Barnes.

En Murcia, a 3 de febrero de 2017.

Parte dispositiva

Se acuerda la adopción de Fernanda Gutiérrez Almeida por Jesús Manuel Martínez Santiago.

Firme la presente resolución, remítase testimonio de la misma al Registro Civil correspondiente, para que se practique su inscripción.

Modo de impugnación: Mediante recurso de apelación, que se interpondrá ante el Tribunal que haya dictado la resolución

Conforme a la D.A. decimoquinta de la L.O.P.J., para la admisión del recurso se deberá acreditar haber constituido, en la cuenta de depósitos y consignaciones de este órgano, un depósito de 50 euros, salvo que el recurrente sea: beneficiario de Justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

Así lo acuerda y firma SS.ª

El/la Magistrado-Juez

Y como consecuencia del ignorado paradero de D. Cristian Manuel Gutiérrez Fernández, con pasaporte ecuatoriano SN 56850, padre de la menor, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Murcia a 7 de febrero de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

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

III. Administración de Justicia

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Cinco de Murcia

1339 Despido/ceses en general 655/2016.

Equipo/usuario: ATR

N.I.G.: 30030 44 4 2016 0005633

Modelo: N28150

DSP Despido/ceses en general 655/2016

Procedimiento Origen:

Sobre Despido

Demandante: Francisco Berbel Martínez

Abogado: José Rios Bravo

Demandados: Grúas Milenio S.L., Gruinsa S.L., Grúas y Transportes Cabezo Cortado, S.A.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 655/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Francisco Berbel Martínez contra la empresa Grúas Milenio, S.L., Gruinsa, S.L., Grúas y Transportes Cabezo Cortado, S.A., sobre extinción de la relación laboral, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Parte Dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 16/03/2016 a las 10:10 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 16/3/2017 a las 10:20 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 005, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de las demandadas, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas

jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

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

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

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

Cítese como parte al Fondo de Garantía Salarial a los efectos señalados en el art. 23 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a los demandados para que aporten los documentos solicitados en el otrosí digo segundo documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Recábese información de situación de las empresas a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Grúas Milenio, S.L., Gruinsa S.L., y Grúas y Transportes Cabezo Cortado, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Murcia, a 13 de diciembre de 2016.—La Letrado de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

1340 Ejecución de títulos judiciales 13/2016.

Doña Victoria Juárez Arcas, Letrada de la Administración de Justicia, y del Servicio Común de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de titulos judiciales 13/16 de este Servicio Común de Ejecución (Social n.º 3), seguidos a instancia de Luis Efrén Tamallo Aguilar, contra S.E. Europrecintos S.L., Fogasa, se ha dictado la siguiente resolución:

"Diligencia de ordenación y archivo provisional

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia Sra. doña Victoria Juárez Arcas

En Murcia a trece de febrero de dos mil diecisiete.

Visto el estado de las presentes actuaciones y no habiéndose podido cumplimentar el requerimiento efectuado al ejecutante por resolución de fecha 19-04-16 siendo este desconocido en los domicilios obrantes en autos, según consta en diligencias practicadas por el SACE y Policía Local de Murcia, quede en suspenso la presente ejecución, hasta tanto la parta actora inste su reapertura.

Queden los autos provisionalmente en el archivo.

Notifíquese a las partes.

La Letrada de la Administración de Justicia"

Y para que sirva de notificación en legal forma a Luis Efrén Tamallo Aguilar, con NIF: 48850016-V, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Murcia, 14 de febrero de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

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

III. Administración de Justicia

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

1341 Ejecución de títulos judiciales 154/2016.

Equipo/usuario: CPP

N.I.G.: 30030 44 4 2016 0001032

Modelo: N28150

ETJ Ejecución de títulos judiciales 154/2016

Procedimiento Origen: Despido/ceses en general 118/2016

Sobre Despido

Demandante: José Alberto Roque Robledo

Abogado: María José Olivera González

Procurador: Graduado Social:

Demandados: Transportes Reunidos del Segura, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Procurador: Graduado Social:

Doña Concepción Montesinos García, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 154/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don José Alberto Roque Robledo contra la empresa Transportes Reunidos del Segura, S.L., Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Auto

Magistrado-Juez, José Manuel Bermejo Medina.

En Murcia, 8 de febrero de 2017.

Antecedentes de hecho

Único.- José Alberto Roque Robledo ha presentado escrito solicitando la ejecución de la sentencia nº 203/2016, de fecha 18/5/2016 dictada en DSP 118/2016 frente a Transportes Reunidos del Segura, S.L., Fondo de Garantía Salarial.

Segundo.- La referida sentencia contenía el siguiente fallo:

"Que estimando la demanda formulada por José Alberto Roque Robledo contra Transportes Reunidos del Segura, S.L., declaro improcedente el despido del trabajador demandante.

Condeno a la empresa demandada a que en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia opte entre readmitir al actor o indemnizarle en 375'47 €.

En caso de que se opte por la readmisión, condeno a la empresa demandada a abonar al accionante los salarios de tramitación desde la fecha de efectos del despido (29/1/2016) hasta la de la notificación de la sentencia, a razón de un salario diario de 46'27 €.

Condeno asimismo a la empresa demandada a abonar al actor 4.646'41 €, más el interés legal por mora del art. 29.3 ET, por los conceptos relacionados en el hecho probado tercero de esta sentencia.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, corresponda al Fogasa dentro de los límites legales."

Parte dispositiva

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de la sentencia n.º 203/2016, de fecha 18/5/2016 dictada en DSP 118/2016 frente a Transportes Reunidos del Segura, S.L., a favor de la parte ejecutante, José Alberto Roque Robledo por importe de 4.813,12 euros en concepto de principal, más otros 721,96 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de ésta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Y ello sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al Fondo de Garantía Salarial, en los términos previstos en nuestro ordenamiento jurídico.

Se señala para que tenga lugar la celebración de la comparecencia sobre readmisión el próximo día veinte de marzo de dos mil diecisiete, a las 9:25 horas en la sala de vistas de este Juzgado, estando a la resolución que se dicte en el incidente de no readmisión para fijar el importe total y definitivo a que se extenderá la presente ejecución

El presente auto, junto con el decreto que dictará el/la Letrado de la Administración de Justicia, y copia de la demanda ejecutiva, serán notificados simultáneamente a la parte ejecutada, tal y como dispone el artículo 553 de la LEC, quedando la ejecutada apercibida a los efectos mencionados en los razonamientos jurídicos tercero y cuarto de esta resolución, y conforme disponen los artículos 251.2 y 239.3 de la LJS.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá consignar la cantidad de 25 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado de lo Social número Ocho abierta en Santander, cuenta n.º 5155-0000-clave-proc.-año debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código "30 Social-Reposición". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio, el "código 30 Social- Reposición". Si efectuare diversos pagos en

la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Así lo acuerda y firma S.S.ª Doy fe.

El Magistrado-Juez.—El Letrado de la Administración de Justicia.

Diligencia de ordenación

Letrado de la Administración de Justicia, Concepción Montesinos García.

En Murcia, a 10 de febrero de 2017.

Habiendo presentado el/los trabajador/es José Alberto Roque Robledo exigiendo el cumplimiento por el empresario Transportes Reunidos del Segura, S.L., Fondo de Garantía Salarial de la obligación de readmisión, y habiéndose despachado auto de ejecución de título judicial, de conformidad al art. 280 de la LJS, acuerdo:

Citar de comparecencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y y solicito al/a la Letrado de la Administración de Justicia Encargado de la Agenda Programada, día y hora para la celebración de la comparecencia, quien señala el próximo día 20/3/2017 a las 9.25 horas para que tenga lugar.

De no asistir el/los trabajador/es o persona que le/s represente se le/s tendrá por desistido/s en su solicitud; si no lo hiciese el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia. Asimismo, acuerdo la citación del-de los demandado-s por medio de edictos.

Notifíquese a las partes.

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

El Letrado de la Administración de Justicia.

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

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

En Murcia, a 13 de febrero de 2017.—La Letrado de la Administración de Justicia.

III. Administración de Justicia

De lo Social número Tres de Valencia

1342 Ejecución de títulos judiciales 1.323/2016.

Don Domingo Fernández Soriano, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue Ejecución núm. 1323/2016-CH en la que el día tres de febrero de dos mil diecisiete se ha dictado resolución de interés para B2B Transportville SA., y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Y para que conste y sirva de notificación a B2B Transportville SA., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndole ser al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele sede harán en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 3 de febrero de 2017.—El Letrado de Justicia.

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

IV. Administración Local

Alcantarilla

1343 Inicio de expediente de cesión gratuita y desafectación de parcela de propiedad municipal.

En relación con el expediente que se tramita en el Ayuntamiento de Alcantarilla para la cesión de unos terrenos de 1.795,45 metros cuadrados de superficie, de propiedad municipal, al Ministerio del Interior, para la construcción de una nueva sede para la Comisaría Local del Cuerpo Nacional de Policía en el municipio, se ha dictado Resolución en fecha 25 de enero de 2017, en la que se dispone:

Primero.- Iniciar expediente de cesión de la citada parcela a la Administración competente mediante el procedimiento legalmente establecido.

Segundo.- Iniciar expediente de desafectación como bien de dominio público municipal de la parcela cuya cesión se pretende.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1372/86, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, así como en analogía con lo preceptuado en el artículo 110.1, f) del mismo texto legal, se somete a información pública la prevista desafectación de los terrenos que serán objeto de cesión a favor del Ministerio del Interior, para la construcción de nueva sede para la Comisaría Local del Cuerpo Nacional de Policía. Terrenos, cuya descripción en la siguiente:

Nombre: Parcela Número 6, de la Unidad de Actuación 3.3.1, "La Torrica", del Plan General de Ordenación Urbana de 1983.

Titular Registral: Ayuntamiento de Alcantarilla

Datos Registrales: Finca Registral número 31.783, tomo 584, libro 507, folio 221, inscripción primera.

Linderos: Norte, manzana 7.2, procedente de la U.A. 3.3.1, (Espacio libre público); Sur, límite del polígono 3.3.1; Este, calle Saavedra y Oeste, calle de nueva apertura, hoy calle Polo de Medina.

Superficie Registral: 1.795,45 metros cuadrados.

Uso: Equipamiento Público.

La citada parcela, clasificada, por tanto, como suelo urbano, y calificada como Zona 6, "Equipamientos públicos", tiene asignada una edificabilidad de metro cuadrado por metro cuadrado de parcela neta.

Lo que se somete a información pública por plazo de un mes a los efectos previstos en el artículo 8.2 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales y por plazo de 15 días a los efectos de lo previsto en el artículo 110.1.f) del mismo texto legal; ambos plazos, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

La documentación podrá examinarse en las dependencias del Área de Urbanismo de este Ayuntamiento.

Alcantarilla, 26 de enero de 2017.—El Alcalde-Presidente.

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

IV. Administración Local

Alcantarilla

1344 Exposición pública del padrón de agua, alcantarillado, basura, canon de saneamiento, conservación de contadores e IVA, correspondiente al 6.º bimestre de 2016.

Por Resolución de la Teniente de Alcalde de Hacienda del Ayuntamiento de Alcantarilla ha sido aprobado el padrón de agua, alcantarillado, basura, canon de saneamiento, conservación de contadores e IVA, correspondiente al 6.º bimestre de 2016.

Dicho padrón queda expuesto al público por espacio de un mes a contar desde la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, a fin de que en el plazo aludido pueda ser examinado por los legítimos interesados.

Contra la inclusión o exclusión en dicho listado cobratorio o contra las cuotas que en él se indican puede interponerse, ante el mismo órgano que lo ha dictado, recurso de reposición, previo al contencioso administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la terminación del período de exposición pública, de conformidad con lo regulado en el art. 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Se establece como instrumento acreditativo del pago el recibo o documento liberatorio que ha dispuesto este ayuntamiento, debidamente diligenciado y sellado por las entidades colaboradoras, pudiéndose obtener en la Oficina de "Hidrogea, Gestión Integral de Aguas de Murcia, S.A.", situada en Calle Mayor, 24, de Alcantarilla.

El plazo para el ingreso será de dos meses desde la publicación de este edicto en el BORM.

La publicación del presente edicto surte los efectos de notificación al contribuyente de conformidad con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, General Tributaria.

Transcurridos los plazos de ingreso en periodo voluntario, las cuotas no pagadas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas que se ocasionen.

Se informa a los contribuyentes que pueden domiciliar sus pagos a través de las entidades bancarias clasificadas, según lo dispuesto en el art. 25.2 del R.G.R.

Todo lo cual se publica para general conocimiento en cumplimiento del artículo 24 del R.G.R.

Alcantarilla, 31 de enero de 2017.—La Teniente de Alcalde de Hacienda, Raquel de la Paz Ortiz.

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

IV. Administración Local

Alcantarilla

1345 Aprobación inicial del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2017.

Que por Resolución Municipal n.º 175/2017 ha sido inicialmente aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica para el ejercicio 2017.

El citado padrón se encuentra expuesto al público en el negociado de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento por plazo de un mes, desde la publicación del presente edicto, a fin de que en el plazo referenciado pueda ser examinado por los legítimos interesados y poder presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Los interesados podrá interponer el recurso de reposición regulado en los artículos 108 de la Ley 7/85, de 28 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante el Alcalde en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública.

En el caso de no recibirse reclamaciones en el plazo señalado, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo hasta entonces provisional.

Se establece como instrumento acreditativo del pago de dicho impuesto el recibo o documento liberatorio que ha dispuesto este Ayuntamiento debidamente diligenciado y sellado por las entidades colaboradoras elegidas por el mismo, siendo el periodo de pago en periodo voluntario desde el día 1 de marzo de 2017 hasta el día 5 de mayo de 2017.

El recibo o documento liberatorio se podrá obtener en la oficina de recaudación, sita en Calle San Sebastián n.º 3 bajo, de Lunes a Viernes en horario de 8 a 15 horas.

La publicación del presente edicto surte los efectos de notificación al contribuyente de conformidad con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, General Tributaria.

Transcurridos los plazos indicados, se procederá a su cobro por vía de apremio, con los recargos legalmente establecidos según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 General Tributaria.

Se informa a los contribuyentes que pueden domiciliar sus impuestos a través de las entidades bancarias colaboradoras, según lo dispuesto en el artículo 38 del R.G.R.

Todo lo cual se publica para general conocimiento en cumplimiento del artículo 68 del R.G.R.

Alcantarilla, 13 de Febrero de 2017.—El Alcalde, Joaquín Buendía Gómez.

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

IV. Administración Local

Alguazas

1346 Modificación del Reglamento Orgánico Municipal.

El Pleno de la Corporación en sesión Ordinaria celebrada el 29 de septiembre de 2016 aprobó la modificación del Reglamento Orgánico Municipal del Ayuntamiento de Alguazas. Transcurrido el plazo de exposición pública, abierto mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 265, de 15 de noviembre de 2016, sin que se haya presentado alegación alguna, el acuerdo ha resultado automáticamente elevado a definitivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Dicho Reglamento Orgánico se encontraba vigente tras la publicación de su aprobación definitiva en el BORM n.º 130, de 7 de junio de 2013.

En aplicación del artículo 70.2 de la misma Ley, se publica el texto íntegro del Reglamento aprobado definitivamente, con el siguiente tenor literal:

"Reglamento orgánico y funcional del Ayuntamiento de Alguazas

Exposición de motivos

La Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, norma que contiene las determinaciones de carácter básico de nuestro régimen jurídico y la Ley 6/1988 de Régimen Local de la Región de Murcia de 3 de septiembre de 1988, vinieron a dar contenido preciso al derecho a la autonomía que el artículo 137 de la Constitución reconoce a los municipios, por lo que se refiere al ámbito de nuestras competencias, al fijar, como señaló el Tribunal Constitucional en su sentencia 214/89, de 21 de diciembre, una serie de directrices que el legislador sectorial forzosamente ha de tener en cuenta en la asignación de competencias, y al reconocer a los Municipios, entre otras entidades locales de carácter territorial, la potestad de autoorganización, como potestad reglamentaria específica, cuyo exponente máximo lo constituye la posibilidad de aprobar un Reglamento Orgánico Municipal que, dentro del marco de la legislación básica y de la legislación local autonómica, prevalece, en virtud del Principio de Competencia, respecto de las normas reglamentarias estatales o autonómicas que, en esta materia, se hayan promulgado o pudiesen promulgarse en el futuro, dándose así primacía al interés local, en cuanto a organización interna, respecto del interés autonómico o estatal.

Disposiciones generales

Artículo 1. El Municipio y el Ayuntamiento.

1. El Municipio de Alguazas es una Entidad Local de carácter territorial con autonomía para la gestión de sus propios intereses, en los términos reconocidos en la constitución española y en las leyes.

2. El gobierno y administración del municipio corresponde al Ayuntamiento, que tiene la condición de Corporación de derecho público de carácter representativo, con personalidad jurídica propia reconocida por la Ley, y está integrado por el Alcalde y los Concejales.

Artículo 2. Aplicación del reglamento.

1. La organización y el funcionamiento del Ayuntamiento de Alguazas se rige por el presente Reglamento, adoptado por la Corporación Municipal haciendo uso de sus potestades reglamentaria y de autoorganización dentro de los términos previstos en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y las demás normas de rango legal que adopte el Estado o la Comunidad Autónoma de Murcia.

2. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, que no alteren el contenido sustancial de las leyes básicas de Régimen Local, se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras que no tengan rango de ley en aquellos aspectos que se refieran a la organización y funcionamiento de los órganos complementarios del Ayuntamiento.

3. Cuando el Ayuntamiento actúe en virtud de competencias delegadas por otra Administración, las normas sobre organización y funcionamiento que prevea el correspondiente acuerdo o convenio prevalecerán sobre las de este Reglamento en todo lo que se refiera al ejercicio de las competencias delegadas.

Artículo 3. Interpretación y desarrollo.

1. Los principios contenidos en los artículos 9, 103, 106 y 140 de la Constitución, tal como se desarrollan en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, son los que inspiran las normas de este Reglamento. Cualquier interpretación de las mismas deberá realizarse según estos principios.

2. La Alcaldía podrá adoptar Resoluciones interpretativas del reglamento orgánico cuando ello resulte necesario a causa de la insuficiencia de sus previsiones, oscuridad del significado de algún precepto o conveniencia de aclaración de conceptos, sin que estas interpretaciones alteren el contenido de los preceptos objeto de interpretación, limitándose a hacerlos más comprensibles o a orientar la adecuada aplicación cuando varias interpretaciones sean posibles ante un mismo supuesto. Estas resoluciones serán recurribles ante la propia Alcaldía mediante la interposición de recurso de reposición en la forma y plazos legalmente previstos para ello.

3. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento la posibilidad de adoptar reglamentos complementarios para el desarrollo de las previsiones contenidas en el Reglamento Orgánico o la regulación pormenorizada de algunos aspectos del mismo, en especial para la regulación de la estructura orgánica y funcional de la Administración Municipal.

Artículo 4. Derecho a la información de los concejales.

1. Todos los concejales del Ayuntamiento de Alguazas tienen derecho a obtener del Alcalde cuantos antecedentes, datos o informaciones obren en poder de los servicios de la Corporación y resulten precisos para el desarrollo de su función, en los términos previstos en este Reglamento.

2. La petición de acceso a la información se entenderá concedida por silencio administrativo en caso de que no se dicte resolución o acuerdo denegatorio en el término de cinco días naturales, a contar desde el día siguiente a la fecha de la solicitud.

3. En todo caso, la denegación del acceso a la documentación informativa habrá de hacerse a través de resolución motivada, en tanto en cuanto afecte a la seguridad del Estado, la averiguación de los delitos o la intimidad de las personas, así como en aquellos otros supuestos previstos en las leyes.

4. El acceso a los expedientes solicitados se autorizará para su consulta en una franja de cinco días consecutivos, para su examen, dando traslado por medios electrónicos de los expedientes solicitados en los casos en que sea posible.

Artículo 5. Libre acceso a la información.

1. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1.º del artículo anterior, los servicios administrativos locales estarán obligados a facilitar la información sin necesidad de que el miembro de la Corporación acredite estar autorizado en los siguientes casos:

a) Cuando se trate del acceso de los Concejales que ostenten delegación o responsabilidades de gestión a la información propia de las mismas.

b) Cuando se trate del acceso de cualquier miembro de la Corporación a la información y documentación correspondiente a los asuntos que hayan de ser tratados por los Órganos Colegiados de que formen parte, desde el momento en que dicha información y documentación obre en poder de la Secretaría del órgano correspondiente, sin que tal derecho alcance a fases anteriores de tramitación de los asuntos o expedientes.

c) Cuando se trate del acceso de cualquier miembro de la Corporación a los decretos, resoluciones o acuerdos adoptados por cualquier órgano municipal.

d) Cuando se trate del acceso de los miembros de la Corporación a la información o documentación que sea de libre acceso a los ciudadanos.

2. A los efectos de este artículo, se entienden por servicios administrativos locales los siguientes:

a) Respecto de la información contenida en la letra a) el Jefe de Servicio correspondiente.

b) La información contenida en la letra b) será facilitada por el Secretario del órgano convocante.

c) Respecto de la letra c) por el Secretario General de la Corporación.

3. Al margen de estos supuestos, la autorización de acceso a la información podrá otorgarse, única y exclusivamente, por el Alcalde y, en su caso, los concejales delegados, sin que en ninguna circunstancia pueda exigirse a funcionarios o empleados públicos, sea cual fuere la categoría de los mismos.

Artículo 6. Copias de documentos.

1. Cuando, además del acceso a la información, el miembro de la Corporación interese la expedición de copias o la reproducción gráfica o en otro soporte, deberá solicitarlo expresamente del Alcalde-Presidente o del Concejal Delegado correspondiente, en su caso, con señalamiento individualizado de los documentos que quieren ser reproducidos.

2. El libramiento de copias o reproducción documental mediante cualquier otro método se limitará a los casos de acceso libre a la información de los Concejales previstos en este Reglamento, y aquellos otros en que ello sea expresamente autorizado por el Acalde-Presidente o Concejal Delegado, procurándose, en todo caso, que no se vea afectada la eficacia del funcionamiento de los Servicios Públicos.

3. Podrá enviarse por medios y formatos electrónicos todos los documentos que se encuentren en formato digital y que sean solicitados por cualquier concejal de la Corporación.

Artículo 7. Consulta de los expedientes.

1. La consulta y examen concreto de los expedientes, libros y documentos en general, se regirá por las siguientes normas:

a) La consulta general de cualquier expediente o antecedentes documentales deberá realizarse, como norma general, en las dependencias del Área o Servicio que estuviere conociendo de los mismos o en las dependencias habilitadas para los Concejales y, en su defecto, en el archivo general.

b) Los expedientes que hayan de ser tratados por los correspondientes órganos municipales decisorios se hallarán a disposición de sus miembros, con la suficiente antelación, en el despacho en donde se ubique la Secretaría de dicho órgano.

c) Salvo resolución judicial, en ningún caso, los expedientes, libros y documentos podrán salir de la Casa Consistorial o de las correspondientes dependencias y oficinas municipales.

d) Las consultas de los Libros de Actas de Pleno, Junta de Gobierno y de las Resoluciones de Alcaldía, deberán efectuarse en la Secretaría General.

2. En el supuesto de que el examen de los expedientes o antecedentes documentales se realice, excepcionalmente y con expresa autorización del Alcalde, fuera de la dependencia correspondiente, los concejales, a efectos del óptimo control administrativo, deberán firmar un acuse de recibo y tendrán la obligación de devolver el expediente en el plazo que al efecto se señale en la autorización.

3. Cuando los expedientes se hallaren en formato electrónico, se dará traslado al concejal solicitante por sede electrónica o cualquier medio digital, evitando los supuestos anteriores.

Organización

De los Grupos Políticos Municipales

y De los Concejales no Adscritos

Artículo 8. Constitución de los Grupos Políticos.

1. Los Concejales del Ayuntamiento de Alguazas, en número no inferior a dos y a efectos de su actuación corporativa, se podrán constituir en grupos municipales de carácter político, excepto en el Grupo Mixto, en el que bastará un solo Concejal para constituirlo.

2. Cada grupo municipal estará integrado inicialmente por los concejales que concurrieron a la elección formando parte de una misma lista electoral de partido, federación, coalición o agrupación, sin que ningún integrante de la lista pueda promover un grupo político municipal separado.

3. Los Concejales que no se integren voluntariamente en el grupo que corresponde a la lista por la que fueron elegidos y los que durante su mandato causen baja en el que inicialmente se hubieran integrado tendrán la consideración de miembros no adscritos a ningún Grupo.

4. Los grupos municipales gozarán de total autonomía en cuanto a su organización interna.

Artículo 9. Forma de constitución.

1. La constitución de los grupos municipales se comunicará, mediante escrito dirigido al alcalde, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la sesión constitutiva del Ayuntamiento.

El Alcalde dará cuenta al Ayuntamiento Pleno, en la primera sesión que se celebre, de la constitución y formación de los grupos municipales así como, en su caso, de los Concejales que hayan quedado no adscritos.

Si los escritos que presentan los Grupos incumplen las reglas de formación de los mismos establecidas en este Reglamento el Alcalde, previo informe de la Secretaría General, adoptará Resolución declarando lo que en derecho proceda sobre la constitución del Grupo o sobre la no adscripción de sus Concejales, y dará cuenta al Pleno del Ayuntamiento. Esta resolución será recurrible mediante la interposición del correspondiente recurso de reposición ante la Alcaldía.

2. El Concejal que adquiera su condición con posterioridad a la constitución inicial de los Grupos Políticos deberá solicitar, dentro de los cinco días siguientes a su incorporación, pasar a formar parte del grupo municipal correspondiente a la lista electoral de la que formó parte; si en el indicado plazo no lo hiciere, adquirirá la condición de miembro no adscrito.

Artículo 10. Permanencia y variaciones.

1. Los grupos municipales formados en los cinco días inmediatos a la constitución de la Corporación permanecerán durante todo el mandato de esta con la denominación inicial, aunque las exclusiones lo reduzcan.

2. El abandono por parte de un concejal del grupo al que inicialmente quedó adscrito supondrá la adquisición de la condición de miembro no adscrito.

3. La baja en el partido o coalición por el que fue elegido lleva consigo el cese en el Grupo Político correspondiente y su adquisición de la condición de miembro no adscrito.

Artículo 11. Derechos de los Concejales no Adscritos.

Los Concejales no adscritos formaran parte de todas las Comisiones Informativas, ya sean permanentes o especiales, de la Comisión Especial de Cuentas y de la Junta de Portavoces con voz y voto, no obstante su voto será siempre ponderado e inferior al de los Concejales integrados en un Grupo Político Municipal.

Artículo 12. Portavoz y suplentes.

1. Cada Grupo deberá designar un portavoz y los suplentes que estime oportunos, a través de los cuales se canalizarán todas sus relaciones externas. La designación se hará en el escrito en el que se comunica la constitución del grupo.

2. Si no se designase portavoz, esta condición será asumida por el cabeza de lista de cada Grupo, con la excepción del de pertenencia al Alcalde, que deberá designar el suyo de forma expresa. En ausencia del portavoz, actuará como tal el Concejal que le sigue en las respectivas listas electorales.

3. La intervención de los portavoces no limitará la de los Concejales de los diferentes Grupos, siempre que existiera para ellos un turno complementario que el Alcalde podrá abrir.

Artículo 13. Junta de Portavoces.

1. Los portavoces de los Grupos Municipales y los Concejales no adscritos pueden reunirse en Junta de Portavoces. La reunión tendrá siempre carácter meramente deliberante, y los acuerdos que se alcancen en sus reuniones obligarán a los Grupos que la integran, pero no vincularán a terceras personas.

De estas reuniones no se levantará acta, ni tendrá carácter de tal cualquier documento que con fines operativos pueda redactarse por los miembros de la Junta o funcionarios que les asistan.

2. Será función primordial de la Junta de Portavoces difundir entre todos los Concejales las informaciones que a la misma se le proporcione. A estos efectos, cualquier información suministrada a la Junta, transcurridas veinticuatro horas, se presumirá conocida por todos los Concejales.

La Junta de Portavoces será también el cauce para todas las peticiones de los grupos municipales que se refieran al funcionamiento interno de los mismos o a su participación como conjunto político en los debates corporativos.

3. La Junta de Portavoces podrá acordar por consenso el régimen de debates en sesiones determinadas, con objeto de dar fluidez y agilidad a las intervenciones. De no obtenerse el consenso, los debates serán conducidos por la Alcaldía-Presidencia, bajo su exclusiva e incondicionada dirección, conforme a las disposiciones de este Reglamento.

4. La Junta de Portavoces se reunirá siempre con carácter previo al Pleno Ordinario.

Artículo 14. Asignación de medios para el funcionamiento de los Grupos.

1. El Ayuntamiento proporcionará, a su costa, y con sujeción a los principios de economía y eficiencia, los elementos para que los grupos políticos puedan desenvolverse, entre los que se comprenden:

a) Un local con todos los servicios, incluso telefónico, ubicado en la Casa Consistorial, siempre que sea posible, suficiente para que el grupo pueda celebrar sus reuniones y acoger oficina y archivo que pueda albergar al personal en su caso y documentación.

b) El mobiliario y material inventariable necesario para su equipamiento.

c) El acceso a los servicios generales del Ayuntamiento: telefonía, limpieza, reprografía, mantenimiento, y similares.

2. Para poder desempeñar sus funciones, los Concejales podrán hacer uso de cualquier sala de reuniones o despacho, debiendo solicitarse por escrito, con al menos 24 horas de antelación. La Alcaldía proporcionará un espacio alternativo en el supuesto de que no hubiese disponibilidad del local solicitado.

Órganos de gobierno y administración del ayuntamiento

Artículo 15. Ámbitos de actuación.

El Ayuntamiento de Alguazas, al que corresponde el gobierno y administración del Municipio en cuanto entidad local, ejerce estas funciones a través de dos ámbitos básicos de actuación: el ámbito de gobierno y representación política y el ámbito de la actividad administrativa y gestora, debidamente coordinados.

Artículo 16. El ámbito de gobierno.

Se integran en el ámbito de gobierno y representación política los siguientes órganos:

El Pleno del Ayuntamiento

El Alcalde

La Junta de Gobierno Local

Los Tenientes de Alcalde

Los Concejales Delegados

Las Comisiones Informativas

La Comisión Especial de Cuentas

La Junta de Portavoces

Artículo 17. El Ámbito de la Administración.

Se integran en el ámbito de la actividad administrativa del Ayuntamiento Las Áreas de Gestión.

Artículo 18. Naturaleza.

1. La actividad municipal se desarrolla a través de áreas funcionales de gestión, cada una de las cuales se define estructuralmente como la unidad organizativa de mayor ámbito competencial con relación a determinado sector de actividad.

El número, la denominación y la competencia de estas grandes unidades, se determinará al tiempo de aprobarse el Organigrama del Ayuntamiento.

Artículo 19. Dirección del Área.

Al frente de cada una de estas unidades estará, como responsable político de la misma, el correspondiente Concejal Delegado de Área que haya nombrado la Alcaldía, con delegación de atribuciones de carácter genérico o especiales.

Artículo 20. Funciones del Concejal Delegado de Área.

Tendrán las siguientes funciones respecto a cada una de ellas:

1) Ejercer la superior dirección del Área, siguiendo las directrices señaladas por los órganos de gobierno de la Corporación.

2) Vigilar y controlar que se cumplan las directrices y los acuerdos de los órganos de gobierno municipales, velando además porque los funcionarios del área mantengan la debida reserva respecto a los asuntos que tengan conocimiento por razón de sus funciones.

3) Someter a los órganos de gobierno y a los órganos complementarios informativos, las propuestas de resolución de los asuntos de su competencia.

4) Elaborar la propuesta de presupuesto del Área

5) Elaborar planes y programas de actuación.

6) Resolver en las materias propias de su Área que le sean delegadas, incluso mediante actos administrativos y resoluciones que afecten a terceros, cuando así se autorice expresamente por el Alcalde.

7) Resolver cuestiones de competencia dentro de su Área, y promover las que se produzcan respecto de otras Áreas.

8) Coordinar los Servicios dependientes del Área, procurando que cada uno de ellos se ajuste al ámbito que tiene asignado.

9) Ejercer la Jefatura sobre el personal del Área, dentro de las normas derivadas de la Alcaldía como jefatura superior de todo el personal.

10) Dictar órdenes internas, circulares e instrucciones respecto al funcionamiento del Área.

Funcionamiento del Pleno del Ayuntamiento

Artículo 21. El orden del día: expedientes dictaminados.

El orden del día de las sesiones será formado y redactado por el Alcalde sobre la base de una relación de expedientes conclusos y dictaminados por las Comisiones Informativas competentes que le proporcionará el Secretario de la Corporación.

Artículo 22. Examen de los expedientes.

1. Desde que el Pleno haya sido convocado, la Resoluciones, dictámenes y proposiciones, con sus respectivos expedientes, estarán a disposición de los Concejales para que puedan examinarlos y obtener las copias de documentos que consideren necesarias. Los expedientes estarán disponibles en las dependencias de la Secretaría de la Corporación o en el lugar que se habilite para ello en los casos que se estime otro más adecuado, sin que puedan salir de las mismas sin autorización expresa del Secretario, que la concederá cuando se trate de obtener fotocopias de los documentos que los integran, las cuales serán realizadas por el personal de la Secretaria o, en caso de que los medios personales o materiales disponibles no fueran suficientes, por el resto del personal municipal.

2. La entrega de fotocopias puede ser sustituida por la reproducción de los documentos en soporte informático y su traslado mediante correo electrónico a la dirección de correo del grupo municipal al que pertenezca el concejal o a otra de carácter personal que el mismo señale, si ello fuera posible; esto se aplicará, especialmente, a la entrega del borrador o borradores de las actas de sesiones anteriores que deba aprobar el Pleno en cada sesión convocada y a las Resoluciones de las que se deba dar cuenta en dicha sesión, en cuyo caso servirá de prueba de la notificación el justificante electrónico del envío realizado, que se incorporará al expediente de la convocatoria.

Artículo 23. Lugar de celebración de la sesión.

Las sesiones se celebrarán en la Casa Consistorial, sede del Ayuntamiento. En los casos de fuerza mayor o relieve protocolario, podrá celebrarse en lugar distinto habilitado al efecto por la Alcaldía. En todo caso se hará constar esta circunstancia en el acta de la sesión.

Artículo 24. Quórum de asistencia.

1. El Pleno del Ayuntamiento se constituye válidamente con la asistencia a la sesión de un tercio del número legal de miembros de la Corporación, entre los que deberá figurar el Alcalde, o quien legalmente le sustituya. Se requiere, además, la asistencia del Secretario de la Corporación, o quien legalmente le sustituya.

Las circunstancias señaladas deberán concurrir durante todo el desarrollo de la sesión.

2. Si a la hora prevista en la convocatoria para la celebración de la sesión no existiera el quórum exigido para ello, según lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente convocada la sesión en segunda convocatoria, a la misma hora, para el segundo día hábil siguiente al señalado para la primera, sin necesidad de nueva notificación (a estos efectos los sábados se considerarán inhábiles), y si tampoco se alcanzase en esta segunda convocatoria la asistencia necesaria, quedará sin efecto la convocatoria, posponiendo la resolución de los asuntos para la primera sesión que se celebre con posterioridad, sea ordinaria o extraordinaria.

3. Si por falta de quórum de asistencia hubiera de suspenderse la continuación en el análisis y solución de los asuntos en una sesión ya iniciada, quedará sin efecto la convocatoria. Pese a la imposibilidad legal para adoptar acuerdo alguno y continuar la sesión, podrá prorrogarse la reunión pública de los miembros de la Corporación presentes, con objeto de que pueda terminar en el uso de la palabra quien estuviera en él y puedan hacer uso del mismo,

previa concesión de la Presidencia, los Concejales que pretendieran hacer alguna observación. A lo dicho fuera de la sesión suspendida, el Alcalde podrá concederle la constancia y publicidad que estime conveniente, pero no se reflejará en el acta de la sesión suspendida.

Si el abandono de la sesión, por quienes provoquen la necesidad de suspenderla, fuera intencional, el Alcalde podrá sancionarlos de acuerdo con el procedimiento legalmente aplicable. El abandono se considerará intencional cuando no haya sido autorizado por la Presidencia, salvo caso de fuerza mayor.

En los supuestos en que quede sin efecto la convocatoria, por la Alcaldía se promoverán las medidas conducentes a la resolución de los asuntos que hayan quedado pendientes.

Artículo 25. Publicidad.

1. Las sesiones del Pleno del Ayuntamiento son públicas. No obstante, podrá ser secreto el debate y votación de aquellos asuntos que puedan afectar al derecho fundamental de los ciudadanos a que se refiere el artículo 18.1 de la Constitución, cuando así se acuerde por mayoría absoluta.

2. Al público asistente a las sesiones deberá exigírsele un comportamiento correcto. No se le permitirá intervenir en los debates con voces, pancartas o instrumentos que distraigan la atención de quienes participan en la sesión. El Alcalde podrá disponer la expulsión del salón de quienes perturben el orden de la sesión.

3. Si se observara en el público un comportamiento perturbador tan generalizado que pueda apreciar el Alcalde que sin desalojar el salón no puede continuarse la sesión, podrá declarar la suspensión de la misma.

4. El Alcalde no permitirá el acceso al salón de sesiones a más personas de las que su capacidad permite acomodar en condiciones de decoro y orden del mismo.

Los representantes de los medios de comunicación - prensa, radio y televisión - deberán tener garantizado el acceso y el espacio para desenvolver su tarea en las debidas condiciones.

5. En los casos que se prevea, por cualquier motivo, una gran afluencia de público a las sesiones, el Alcalde podrá regular la asistencia de forma que se permita asegurar la idónea ocupación del aforo del local y la presencia de los sectores más afectados por los asuntos que se traten.

Artículo 26. Dirección de los debates.

El Alcalde, como Presidente de la Corporación, asumirá la dirección y conducción de los debates con plena y total autoridad a lo largo de su desarrollo, incluida la votación y proclamación de acuerdos.

El objetivo principal de la dirección y conducción de un debate es garantizar la libre y completa emisión de sus opiniones a todos los Concejales en su conjunto, sin que la emisión de aquellas por unos perjudique las oportunidades de los demás para emitir las suyas, todo ello en unas condiciones razonables de agilidad, habida cuenta del número de asuntos y el tiempo disponible.

Los portavoces de los grupos municipales tendrán especial obligación de contribuir al logro de tal objetivo, auxiliando a la Presidencia.

Artículo 27. Cuestiones de orden.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, cualquier Concejal, en cualquier momento, tendrá derecho a que se le conceda el uso de la palabra por la Presidencia, para plantear cuestiones de orden, que serán resueltas por esta última de plano, y, en su caso, a pedir que conste en acta su planteamiento y la resolución obtenida.

Artículo 28. Ordenación de los debates en Junta de Portavoces.

Convocada una sesión, el Alcalde podrá citar a la Junta de Portavoces para tratar de la ordenación de los debates de la misma.

Los portavoces deberán anunciar en la misma las intervenciones de los Concejales de su respectivo grupo que hayan de tener necesariamente una duración superior a la ordinaria que se prevé en los artículos siguientes. Sin este requisito no se admitirán intervenciones de duración superior a la ordinaria.

Los portavoces podrán establecer un consenso en esta reunión, para ordenar los debates, en cuanto a la duración de las intervenciones y demás extremos de carácter formal de las mismas.

Artículo 29. Aprobación de actas.

1. El Alcalde-Presidente iniciará la sesión preguntando a los Concejales si tienen alguna observación que hacer a la redacción del acta de la sesión anterior, que habrá estado, con los expedientes, a su disposición. El silencio tras la pregunta se entenderá como aprobación.

2. Si se formulase alguna observación, será debatida brevemente, con intervención del Secretario, y se acordará o no la incorporación al texto del acta mediante votación ordinaria. La observación no podrá modificar el fondo de los acuerdos. Si se tratase de errores evidentes se procederá a su corrección.

Artículo 30. Asuntos a tratar.

1. Iniciada la sesión, el Alcalde Presidente o el Secretario de la corporación por indicación de aquel, mediante lectura del texto del orden del día, dará cuenta de los asuntos a tratar, en el orden relacionados en la convocatoria. Si alguien pidiera la palabra, el Alcalde se la concederá.

2. Cuando un punto incluido en el orden del día verse sobre materia que exija quórum especial para la validez del acuerdo, si en el momento de someterse a conocimiento la cuestión no hay suficiente número de miembros de la Corporación, la Presidencia podrá alterar el orden de los temas a tratar o retirar dicho punto si durante toda la sesión no se alcanzase en ningún momento el quórum requerido.

Artículo 31. Uso de la palabra.

1. Los miembros de la Corporación necesitarán siempre la venia del Alcalde para hacer uso de la palabra.

2. En sus intervenciones, los corporativos no podrán dirigirse al público asistente. Durante la celebración de las sesiones del Pleno, queda igualmente prohibida toda relación del tipo que fuera entre los miembros de la Corporación y el público, así como cualquier conducta o actividad que perturbe o menoscabe la libertad de expresión en el ejercicio del cargo de los miembros de la Corporación.

3. Cuando algún Portavoz municipal o Concejal no adscrito desee que alguna intervención sea reflejada literalmente en el acta de la sesión, deberá anunciar al Secretario General que va a dar lectura literal a su intervención, ofreciendo

previa o simultáneamente una copia de la misma a éste. En otro caso, tan sólo se reflejará en el acta de manera sucinta el contenido de la intervención, y en la medida en que sea necesaria para concretar los términos del acuerdo que se someterá a votación.

Artículo 32. Comportamiento durante los debates.

1. Si la conducta de algún miembro de la Corporación, tanto de palabra como de obra, por actitudes o gestos, o por el uso de pancartas, distintivos, prendas u otros elementos de análogas características, a juicio del Alcalde, resultaren ofensivos para alguno de los restantes miembros de la Corporación Municipal, presentes o ausentes, para los grupos políticos municipales, para las instituciones públicas o sus miembros representativos, contra cualquier otra persona pública o privada, o cuando pudiere dar lugar a incidentes, el Alcalde requerirá al causante o causantes para que se abstengan de tal actitud o, en su caso, retiren las pancartas o distintivos a su juicio inapropiados.

2. Como consecuencia de lo regulado en el apartado anterior, y dentro del absoluto respeto a la libertad de expresión de los cargos públicos constitucionalmente garantizada, todos los miembros de la Corporación Municipal se deben entre sí un total respeto personal, así como una recíproca cortesía en todas sus intervenciones públicas de ámbito municipal y muy especialmente durante la celebración de los debates de los Plenos Municipales y demás Órganos Colegiados pertenecientes al Ayuntamiento.

3. Igualmente, en el seno de los órganos de gobierno, consulta o participación de ámbito municipal y muy especialmente durante la celebración de los debates de los Plenos Municipales, todos los miembros de la Corporación Municipal como representantes electos de los ciudadanos del municipio, así como los representantes de los diferentes Grupos Municipales, se abstendrán de exhibir con intencionalidad política toda clase de objetos, escritos, fotografías, grafismos y símbolos que puedan concebirse ofensivos para el resto de los componentes de la Corporación Municipal, Comisión u órgano de Gobierno o consulta.

4. Si se produjera una situación de incumplimiento de lo señalado en el punto anterior, la Alcaldía o, en su caso, quien presida la sesión del órgano reunido, actuando de oficio o a instancia de cualquier miembro o vocal del mismo, previa las advertencias que considere oportunas, solicitará la inmediata retirada voluntaria de dicha simbología y, en caso de negativa, podrá adoptar las decisiones que considere convenientes, dentro de la legalidad, para evitar la persistencia de la ofensa. En el caso del Pleno Municipal, el Alcalde o quien legalmente le sustituya, podrá ordenar a la Policía Municipal la retirada de los objetos controvertidos y adoptar todas las medidas que considere necesarias para restituir la normalidad democrática del Ayuntamiento, incluido el desalojo del Salón de Sesiones del miembro o miembros de la Corporación causantes del incidente, si no quedara otro remedio.

5. Los Corporativos responsables de los hechos descritos en los apartados anteriores, estarán obligados a acatar de inmediato las decisiones que ordene la Alcaldía, o quien legalmente presida la sesión, pudiendo en caso contrario la Presidencia proceder ante el responsable o responsables mediante la imposición de sanciones autorizadas por la Ley o mediante el ejercicio de las acciones judiciales que resulten oportunas.

6. Se permite la utilización de dispositivos electrónicos durante la sesión, tanto a concejales como a público asistente, siempre que su uso no perturbe el normal desarrollo de la sesión plenaria.

Requerirá autorización de Alcaldía la utilización de medios de grabación que precisen de la instalación de equipos para la captación de sonidos e imágenes, con obligación de depositar en Secretaría copia del archivo generado en un plazo de veinticuatro horas.

Por otro lado, requerirá de comunicación previa a la Mesa del Pleno el uso de dispositivos electrónicos o móviles para captación de vídeo.

Se podrán portar teléfonos móviles, que deberán estar en modo silencio para no perturbar distraer o alterar el desarrollo de la Sesión. Si alguien se viese precisado de tener que utilizarlo deberá hacerlo sin molestar, fuera del Salón de Sesiones. Quien presida la sesión del órgano reunido, actuando de oficio o a instancia de cualquier miembro, previa las advertencias que considere oportunas, podrá adoptar las decisiones que considere conveniente para evitar las distracciones o molestias causadas por estos dispositivos.

Artículo 33. Llamadas al orden.

1. Durante la intervención de los Corporativos no se admitirán otras interrupciones que las del Alcalde para llamar al orden en las siguientes situaciones:

a) Cuando se vulnere alguna de las normas de funcionamiento contenidas en este Reglamento.

b) Cuando se trate de intervenciones que sean mera repetición de otras anteriores o repetitivas de documentos, informes y demás antecedentes que obren en el expediente que se discute.

c) Cuando se sobrepase el tiempo señalado para las intervenciones.

d) Cuando se desvíe notoriamente de la cuestión, con disquisiciones extrañas a la misma.

e) Cuando se refiera a asuntos distintos del que en ese momento se debate.

f) Cuando cualquier Corporativo pretendiere hacer uso de la palabra, sin que la Alcaldía se la hubiera concedido, o una vez que le hubiere sido retirada.

2. Si tras la segunda llamada al orden, el Corporativo persistiese en su actitud, el Alcalde podrá retirarle el uso de la palabra sin que sus manifestaciones, a partir de ese momento puedan en modo alguno constar en acta, hasta que, en su caso, la Alcaldía le devuelva la palabra.

Artículo 34. Intervenciones de los Concejales.

1. Si se promueve debate, las intervenciones serán ordenadas por el Alcalde o Presidente conforme a las siguientes reglas:

a) Sólo podrá hacerse uso de la palabra previa autorización del Alcalde o Presidente.

b) El debate se iniciará con una exposición y justificación de la propuesta, a cargo de algún miembro de la Comisión Informativa que la hubiera dictaminado o, en los demás casos, de alguno de los miembros de la Corporación que suscriban la proposición o moción, en nombre propio o del colectivo u órgano municipal proponente de la misma.

c) A continuación, los diversos grupos consumirán un primer turno. El Alcalde o Presidente velará para que todas las intervenciones tengan una duración igual.

d) Quien se considere aludido por una intervención podrá solicitar del Alcalde o Presidente que se conceda un turno por alusiones, que será breve y conciso.

e) Si lo solicitara algún grupo, se procederá a un segundo turno. Consumido éste, el Alcalde o Presidente puede dar por terminada la discusión que se cerrará con una intervención del ponente en la que brevemente ratificará o modificará su propuesta.

f) No se admitirán otras interrupciones que las del Presidente para llamar al orden o a la cuestión debatida.

Los miembros de la Corporación podrán en cualquier momento del debate pedir la palabra para plantear una cuestión de orden, invocando al efecto la norma cuya aplicación reclama. El Presidente resolverá lo que proceda, sin que por este motivo se entable debate alguno.

Los funcionarios responsables de la Secretaría y de la Intervención podrán intervenir cuando fueren requeridos por el Presidente por razones de asesoramiento técnico o aclaración de conceptos. Cuando dichos funcionarios entiendan que en el debate se ha planteado alguna cuestión sobre la que pueda dudarse sobre la legalidad o repercusiones presupuestarias del punto debatido podrán solicitar al Presidente el uso de la palabra para asesorar a la Corporación.

2. El orden de las intervenciones comenzará por los concejales no adscritos, continuando por el grupo de menor número de concejales y terminando por el de mayor representación. En caso de número igual de concejales, el orden se regirá por aquel grupo que tenga labores de gobierno.

3. En todo asunto objeto de deliberación, cada Concejal no adscrito o grupo municipal dispondrá de un máximo de dos turnos de intervención.

La primera intervención no podrá tener una duración superior a cinco minutos para los Concejales no adscritos ni de quince minutos para los Grupos Políticos, y tendrá como objeto la exposición por parte del portavoz o de otros Concejales de aquello que estimen conveniente en relación con el asunto objeto del debate.

La segunda intervención no podrá tener una duración superior a dos minutos para los Concejales no adscritos ni de cinco minutos para los Grupos Políticos, y podrá tener como objeto la réplica a las exposiciones realizadas por los intervinientes o la ampliación, aclaración o manifestación de conclusiones y sentido del voto que se pretende emitir.

El Alcalde velará para que en todas las intervenciones no se sobrepase el tiempo máximo de duración de los turnos antes señalados o el pactado en Junta de portavoces, si bien, como excepción, podrá disponer de una ampliación del tiempo de intervenciones cuando a su prudente arbitrio un asunto lo demandare por la importancia del mismo, fijando, en estos casos, la duración máxima de las intervenciones.

3. Los funcionarios responsables de la Secretaría y de la Intervención podrán intervenir cuando fueren requeridos por el Alcalde por razones de asesoramiento técnico o aclaración de conceptos. Cuando dichos funcionarios entiendan que en el debate se hubiere planteado expresa y formalmente alguna cuestión sobre la que pueda dudarse sobre la legalidad o repercusiones presupuestarias del punto debatido podrán solicitar al Alcalde el uso de la palabra para asesorar a la Corporación.

Artículo 35. Votos particulares.

Los concejales miembros de las respectivas Comisiones Informativas Municipales tienen derecho a presentar votos particulares a los dictámenes que estas adopten. Se entiende por voto particular la propuesta de modificación de

un Dictamen formulada por un miembro que forma parte de la de la Comisión Informativa en que se adoptó. El voto particular debe formularse por escrito y acompañar al dictamen desde el día siguiente a su aprobación por la Comisión.

Artículo 36. Enmiendas.

1. Los Concejales y los Grupos Políticos, a través de sus Portavoces, tendrán derecho a presentar enmiendas.

2. Se entiende por enmienda, la propuesta de alteración de los dictámenes de las Comisiones, de las proposiciones o de las mociones que se presentan al Pleno.

3. Las enmiendas podrán serlo a la totalidad o parciales; a su vez, las primeras podrán ser devolutivas y alternativas y las segundas de adición, supresión, o modificación.

4. Las enmiendas pueden ser objeto de transacción, en los términos previstos en este Reglamento.

Artículo 37. Enmiendas a la totalidad.

1. Las enmiendas a la totalidad de carácter devolutivo son las que proponen la eliminación total del contenido del proyecto de acuerdo o propuesta de acuerdo y su devolución íntegra al Área municipal de procedencia. Este tipo de enmiendas se votan en primer lugar cuando coinciden varias enmiendas de distinta naturaleza.

2. Las enmiendas a la totalidad alternativas son las que proponen la aprobación de un texto con un contenido que modifica sustancialmente el proyecto o propuesta correspondiente, proponiéndose un texto alternativo. Este tipo de enmiendas se votará en segundo lugar.

Artículo 38. Enmiendas parciales.

1. Será de adición la enmienda parcial que, respetando íntegramente el texto del dictamen o propuesta de acuerdo, tienda exclusivamente a su ampliación. Este tipo de enmiendas se votará en tercer lugar.

2. Será de supresión la enmienda parcial que se limite a eliminar alguno o algunos de los puntos del texto del proyecto o propuesta de acuerdo. Este tipo de enmiendas se votará en cuarto lugar.

3. Será de modificación, la enmienda parcial que transforme o altere alguno o algunos de los puntos del proyecto o propuesta de acuerdo. Este tipo de enmiendas se votará en quinto lugar.

4. El contenido de las enmiendas podrá presentar características de más de un tipo. En este caso serán calificadas como enmiendas mixtas y su votación tendrá lugar en el momento más oportuno, según sus características, a juicio del Presidente.

Artículo 39. Forma y plazo de presentación de enmiendas.

1. Las enmiendas reguladas en los artículos anteriores se presentarán por escrito y firmadas por el proponente, entregándose a la Alcaldía, a través de la Secretaría General, hasta veinticuatro horas antes del comienzo de la sesión. En ese período, la Alcaldía procederá a su calificación y si procede, solicitará la emisión de los informes técnicos oportunos, en orden a salvaguardar la legalidad del acuerdo que, en su caso, pueda adoptarse.

2. Se considerarán como enmiendas "in voce" a los dictámenes y a las mociones, las que se formulen de viva voz ante el pleno y que tengan como única

finalidad subsanar errores materiales, incorrecciones técnicas o semánticas o simples omisiones, que podrán ser planteadas en cualquier momento del debate anterior a la votación del asunto.

Artículo 40. Pronunciamiento sobre votos particulares y enmiendas.

1. Los votos particulares y las enmiendas debidamente calificadas serán objeto de debate y votación con carácter previo al dictamen, propuesta o moción enmendado, iniciándose el debate después de la exposición y justificación de la propuesta con la intervención del firmante de la enmienda o voto particular y continuando por el orden previsto para las intervenciones de los grupos.

Las intervenciones en relación con las enmiendas y votos particulares serán a única vuelta y el tiempo de duración se fijará por el Alcalde en cada caso concreto, pudiendo a estos efectos interesar el parecer de los portavoces municipales.

2. De prosperar las enmiendas a la totalidad de carácter devolutivo, se entenderá desechado el dictamen o propuesta. Si se aprobara una enmienda a la totalidad alternativa igualmente se dará por concluso el punto, entendiéndose rechazadas las demás que hubieran podido presentarse, así como el dictamen o propuesta.

3 De prosperar una o algunas de las enmiendas parciales, procederá al final una votación del conjunto del dictamen o propuesta con el contenido resultante de la incorporación o eliminación de los puntos afectados, según la clase de enmienda parcial que hubiere prosperado.

Artículo 41. Enmiendas transaccionales.

1. El Alcalde y los Concejales Delegados correspondientes, y los Concejales y Grupos municipales que hayan presentado mociones, podrán formular enmiendas transaccionales ante las enmiendas presentadas a los dictámenes, proposiciones y a las mociones, directamente ante la Secretaría General del Ayuntamiento, hasta una hora antes de la prevista para el comienzo de la sesión correspondiente. La enmienda transaccional se formula a la vista de las enmiendas previamente presentadas, proponiendo un acuerdo de transacción, consistente en la incorporación de las propuestas de varias de ellas.

2. Entre el momento de la presentación y el comienzo de la sesión, la Alcaldía procederá a su calificación y, en su caso, interesará la emisión de los informes técnicos y jurídicos oportunos, en orden a salvaguardar la legalidad del acuerdo que, en su caso, pueda adoptarse. De no observarse inconveniente, la enmienda se incorporará al expediente plenario pudiendo, en caso contrario, ordenar la Alcaldía que el punto quede sobre la mesa sin debate.

3. Si la enmienda transaccional se incorpora al expediente será objeto de votación con carácter previo y, de prosperar, decaerá el tratamiento de la enmienda o enmiendas generadoras de la transacción, continuándose el debate y votación en los términos previstos en este reglamento.

Artículo 42. Planteamiento de cuestiones de orden.

Como cuestión de orden, en cualquier estado del debate los concejales podrán pedir del Alcalde que se cumpla el presente Reglamento invocando al efecto el precepto cuya aplicación se reclama. El Presidente resolverá lo que proceda, sin que por este motivo se entable debate alguno.

Artículo 43. Intervención por alusiones o aclaraciones.

1. Quien se considere aludido, desee disculparse o aclarar actitudes, manifestaciones o actuaciones que se le hubieren atribuido, podrá solicitar del Alcalde un turno de intervención, que no se computará entre los que dispone el grupo a que perteneciere, y no podrá tener una duración superior a un minuto.

2. En todo caso, el Alcalde apreciará si procede o no acceder a la pretensión, resolviendo sin más trámite.

Artículo 44. Asuntos sobre la mesa.

Los asuntos quedarán sobre la Mesa sin debate en los siguientes casos:

a) cuando así lo estime conveniente el Alcalde-Presidente,

b) cuando lo interese el Concejal Delegado del Área correspondiente,

c) a petición razonada de cualquier concejal, siempre que sea atendida, previa votación, por la mayoría simple de los miembros presentes en la sesión, salvo que el Alcalde en éste y en el caso anterior declare urgente el asunto.

Artículo 45. Abandono del Salón de sesiones en los casos de deber de abstención.

En los supuestos en que, de conformidad con lo previsto en las normas de procedimiento o incompatibilidades algún miembro de la Corporación deba abstenerse de participar en la deliberación y votación de un asunto, procederá a abandonar el Salón de sesiones, mientras se discuta y vote tal asunto, salvo cuando se trate de debatir su actuación como corporativo, en cuyo caso tendrá derecho a permanecer y defenderse.

Artículo 46. Desarrollo de la votación.

1. Finalizado el debate de un asunto, si lo hubiere, se procederá a la votación del correspondiente dictamen, proposición o moción, en los términos que resulten tras la incorporación, en su caso, de las enmiendas o votos particulares que hubieran podido prosperar durante el debate.

2. El voto de los Concejales es personal e indelegable.

3. Antes de comenzar la votación, el Alcalde planteará de forma clara y concisa los términos de la misma y la forma de emitirse el voto, si ello fuera necesario o así lo demandare alguno de los Corporativos.

4. Una vez iniciada la votación, no podrá interrumpirse por ningún motivo, salvo caso de fuerza mayor. Durante el desarrollo de la votación, el Alcalde no concederá el uso de la palabra y ningún corporativo podrá abandonar el Salón ni incorporarse al estrado aquellos que estuvieren ausentes, hasta que aquél proclame el resultado de la votación.

5. Inmediatamente de concluir la votación, el Presidente computará los sufragios emitidos y anunciará en voz alta su resultado, indicando el número de votos afirmativos, negativos y, en su caso, abstenciones. Igualmente, si así procediere, declarará que el asunto ha sido aprobado por unanimidad.

Artículo 47. Turno de explicación de voto.

Una vez que el Alcalde proclame el acuerdo adoptado, los grupos asistentes podrán solicitar del mismo un turno de explicación de voto, siempre que a juicio de la Alcaldía, no lo hayan explicado en los debates precedentes a la votación.

También será concedido dicho turno de intervención cuando el voto haya sido emitido en sentido contrario al anunciado en el debate.

Concedido el turno, las intervenciones tendrán una duración máxima de dos minutos por cada Grupo político o de uno para cada Concejal no adscrito.

Artículo 48. Inclusión de proposiciones de los Concejales.

1. El Alcalde podrá incluir en el orden del día de las sesiones ordinarias las proposiciones que presenten los Concejales. Se entiende por proposición la propuesta de acuerdo que se somete al Pleno relativa a un asunto que no ha sido informado previamente por la respectiva Comisión Informativa. La proposición debe contener una parte expositiva o justificación y el texto del acuerdo a adoptar. Las proposiciones no podrán presentarse más tarde del tercer día hábil anterior al señalado para la celebración de las sesiones ordinarias.

2. El Alcalde incluirá en el orden del día las proposiciones presentadas cuando estime que existen razones de urgencia debidamente motivadas para resolver sobre el asunto y siempre que se refieran única y exclusivamente a la adopción de acuerdos de carácter institucional o testimonial, o de solicitud e instancia a autoridades y organismos de la administración pública estatal, autonómica, o local, o de resoluciones a adoptar dentro del ámbito de competencia municipal que no generen, declaren, limiten o modifiquen derechos ni obligaciones, tanto de los administrados como del municipio.

3. En otro caso, y siempre que las proposiciones se refieran a la adopción de acuerdos o resoluciones determinantes de actos administrativos, que generen, declaren, limiten o modifiquen derechos u obligaciones de los administrados o del municipio, siempre que se presenten en el Registro de Entrada con una antelación, al menos de 10 días previa a la fecha prevista de celebración de la sesión ordinaria de pleno, el Alcalde dispondrá que la proposición se tramite con arreglo a la vigente legislación reguladora del procedimiento administrativo y al efecto, se remitirá al Área o Servicio del Ayuntamiento que, por la índole de la materia, deba entender del asunto, a fin de que se incorpore el correspondiente informe técnico y, si ello procediere, dicho informe pasará a la Comisión Informativa correspondiente, para que emita dictamen, y una vez emitido éste, el expediente pasará a la Secretaría General del Ayuntamiento para ser incluido en la relación de asuntos a incluir en el orden del día, que pasará a la Alcaldía-Presidencia a fin de que resuelva lo procedente sobre su inclusión.

4. La Alcaldía podrá formular proposiciones al Pleno e incluirlas en el orden del día, con objeto de que sean debatidas, votadas y resueltas en la sesión convocada.

5. No procederá entrar a debatir ni votar una proposición sin que el Pleno haya ratificado previamente la inclusión del asunto en el orden del día.

Artículo 49. Mociones.

1. En las sesiones ordinarias del Pleno los Concejales, individualmente o por medio del Portavoz de su grupo político, podrán presentar mociones.

Se entiende por moción la propuesta que por razones de urgencia se somete a conocimiento del Pleno una vez concluido el examen de los asuntos comprendidos en el orden del día. La moción se presentara por escrito ante el registro de entrada o ante la Secretaría General si no fuese posible en el registro de entrada, como máximo una hora antes del comienzo de la sesión, y deberá contener una parte expositiva en la que se fundamente las razones de urgencia y una parte dispositiva que recoja el texto del acuerdo que se propone al Pleno.

En la sesión, el Presidente dará a conocer si alguno de los Grupos o Concejales asistentes presenta al Pleno por razones de urgencia algún asunto no comprendido en el orden del día que acompaña a la convocatoria y que no tenga la consideración de ruego o pregunta.

2. Una vez examinados los asuntos que integran el Orden del Día de la sesión, el Presidente concederá la palabra al presentador de la moción para que exponga los motivos que justifican la urgencia, y acto seguido el Pleno votará sobre la procedencia de su debate. Si el resultado de la votación es positivo, la propuesta se debatirá y votará por el procedimiento ordinario previsto en este Reglamento. Si la urgencia no fuera apreciada por el Pleno, por mayoría absoluta, no podrá entrarse a debatir la propuesta, sin perjuicio de que el presentador de la misma utilice los medios que estime oportunos para hacer valer su iniciativa por otros cauces procedimentales.

3. Las mociones se debatirán y votarán por su orden de presentación. Las mociones que se presenten por separado, teniendo un idéntico contenido sustancial, podrán ser refundidas y tratadas como una única moción por el Pleno, a propuesta de la Alcaldía y de conformidad con los firmantes de las mociones.

4. Sólo podrán presentarse mociones de forma oral cuando el contenido de la propuesta sea de tal concreción y brevedad que la transcripción del acuerdo que deba constar en acta no requiera una elaboración estructurada que incorpore consideraciones o fundamentos no tenidos en cuenta en su adopción.

5. En las sesiones extraordinarias no podrán adoptarse válidamente acuerdos sobre asuntos no comprendidos en el orden del día de la convocatoria.

Artículo 50. Ruegos.

1. Los concejales, en su función de control y fiscalización de los órganos de gobierno pueden formular ruegos.

2. El ruego es una propuesta pública de actuación concreta de un órgano municipal que no sea el propio Pleno.

El ruego se tomará siempre en consideración para su traslado al destinatario, y si el mismo estuviera presente en la sesión, lo tendrá por formulado y podrá hacer, en el acto, las observaciones que estime pertinentes sobre el asunto planteado.

Se considerarán ruegos las peticiones formuladas por un miembro de la Corporación a otro en orden a la adopción de determinadas medidas en relación con el funcionamiento de servicios sobre los que tenga atribuida la dirección política.

Los ruegos no darán lugar a debate ni votación.

Artículo 51. Preguntas.

1. En su función de control y fiscalización de los órganos de gobierno los concejales pueden formular preguntas. Las preguntas persiguen la obtención de una información sobre una cuestión determinada. Se considerarán preguntas las interrogaciones formuladas por un miembro de la Corporación a otro relativas a un hecho, una situación o una información, o sobre si se ha tomado o va a tomarse alguna medida en relación a un asunto, todo ello sobre materias o servicios de los que tenga atribuida la dirección política el preguntado. Pueden formularse por escrito u oralmente.

Las preguntas formuladas por escrito y con una antelación mínima de tres días a la celebración de la sesión ordinaria, serán contestadas públicamente en la misma, salvo que la extremada complejidad de la obtención de la información no lo permita.

Las preguntas también podrán formularse verbalmente, pero en este caso el preguntado podrá optar libremente por contestarla o diferir su contestación a la sesión ordinaria siguiente.

Las preguntas, por su propia naturaleza, nunca podrán ser debatidas ni votadas.

2. Las preguntas y los ruegos no darán lugar, aunque hayan sido presentados con antelación, a un punto individualizado para cada uno de ellos en el orden del día. Todos ellos serán agrupados y considerados en el punto titulado "Ruegos y Preguntas", que figurará al final del orden del día de las sesiones ordinarias.

Control y fiscalización por el Pleno

De la actuación de los demás

Órganos de gobierno

Artículo 52. Función de control y fiscalización.

1. El Ayuntamiento Pleno ejercerá el control y fiscalización de todos los órganos de gobierno del municipio, en cuanto al ejercicio de funciones delegadas por el mismo y a la ejecución de sus acuerdos.

2. Respecto a las funciones asignadas directamente por la Ley a otros órganos de gobierno o que sean ejercidas por delegación de éstos, el Ayuntamiento Pleno tendrá derecho a ser informado sobre su ejercicio.

Artículo 53. Comparecencia ante el Pleno.

1. El control y fiscalización por el Pleno de la actuación de los demás órganos de gobierno podrá realizarse mediante la comparecencia ante aquel de quiénes ostentan delegaciones de cualquier nivel del Pleno o de la Alcaldía, en áreas de gestión. Si se trata de un órgano colegiado, comparecerá, en su representación, el presidente del mismo.

2. Las comparecencias deberán ser ordenadas, en todo caso, por el Alcalde, oída la Junta de Portavoces; pero éste habrá de ordenarla si lo pide al menos un tercio del número legal de miembros de la Corporación en escrito razonado, en el que se concreten separadamente y con precisión los puntos que afecten a funciones delegadas por el Pleno o a la ejecución de sus acuerdos y aquellos sobre los que se pida información.

3. Si el Alcalde-Presidente entendiera que la solicitud no es lo suficientemente precisa, podrá recabar de los peticionarios las aclaraciones pertinentes en el plazo de tres días. Pasado este plazo sin pedirse aclaraciones o aportadas éstas, el Alcalde ordenará, simultáneamente, emplazar a quien haya de comparecer e incluir la comparecencia solicitada en la primera sesión ordinaria que haya de celebrarse, transcurridos veinte días desde la fecha de la petición o de la aportación de las aclaraciones que, en su caso, se hubieran pedido.

Artículo 54. Desarrollo de la comparecencia.

1. La comparecencia se iniciará, en la sesión, con la contestación oral al escrito presentado y sus aclaraciones, si las hubiera habido. Inmediatamente, el Presidente concederá un turno a cada Portavoz para que formule las preguntas

que estime necesarias para esclarecer el asunto. El compareciente contestará, una a una, las preguntas de cada Portavoz. Los portavoces podrán ceder su turno a otro miembro de su grupo, pero sólo a uno y por el tiempo señalado.

2. Contestadas las preguntas formuladas en un único turno se dará por terminada la comparecencia, sin que se permita debate ni se plantee votación alguna.

3. Cuando, como consecuencia de una comparecencia, un número de Concejales, superior al tercio del número legal, considerara que de la misma se deduce algún mal uso de las delegaciones otorgadas por el Pleno o alguna incorrección en la ejecución de sus acuerdos, deberán manifestarlo a la Alcaldía por escrito razonado, en el que se proponga la revocación total o parcial de las delegaciones de las que se estime que se ha usado mal y las medidas correctoras que en cuanto a la ejecución de acuerdos plenarios hayan de adoptarse, tanto respecto a los acuerdos incorrectamente ejecutados, en cuanto sea posible, como a los futuros acuerdos que hayan de tomarse.

Este escrito, firmado por los concejales, se remitirá a la Comisión Informativa competente, para que, previos los informes técnicos, económicos y jurídicos que estime necesarios, eleve dictamen al Pleno proponiendo lo que estime procedente en relación con las peticiones formuladas.

De la participación vecinal

En las sesiones plenarias

Artículo 55. Participación de los ciudadanos en el Pleno.

1. Cuando alguna de las asociaciones o entidades a que se refiere el artículo 72 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, desee efectuar una exposición ante el Pleno en relación con algún punto del orden del día en cuya previa tramitación administrativa hubiese intervenido como interesado, deberá solicitarlo al Alcalde antes de comenzar la sesión. Con la autorización de éste y a través de un único representante, podrá exponer su parecer, con anterioridad a la lectura, debate y votación de la propuesta incluida en el orden del día. En todo caso, la exposición no podrá ser superior a cinco minutos.

2. Las asociaciones del municipio inscritas en el registro municipal podrán intervenir en el pleno municipal. Para ello, tendrán que presentar una solicitud al pleno del Ayuntamiento, indicando el o los puntos del día en los que desean intervenir. Esta solicitud tendrá que ser enviada con 24 horas de antelación.

3. El Reglamento de Participación Ciudadana, publicado en el BORM n.º 245, de fecha 21-10-2016, regulará el resto de cuestiones de participación ciudadana.

Segundo.- Someter el texto a información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días para presentación de reclamaciones o sugerencias.

Tercero.- Considerar definitivamente aprobada la modificación del Reglamento, si durante el citado periodo no se hubiesen presentado reclamaciones".

Alguazas, 8 de febrero de 2017.—El Alcalde, Blas Ruipérez Peñalver.

IV. Administración Local

Cehegín

1347 Aprobación inicial del Reglamento Orgánico Municipal.

El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2017, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Reglamento Orgánico Municipal, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para que pueda ser examinado y en su caso se formulen las reclamaciones o sugerencias que se estimen convenientes.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, el Reglamento se considerará aprobado definitivamente, entrando en vigor a partir del día siguiente a la publicación del texto íntegro del mismo en este Boletín Oficial.

El texto de dicho Reglamento se encuentra disponible en la Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Cehegín, a efectos de cualquier consulta.

Cehegín, 31 de enero de 2017.—El Alcalde-Presidente, José Rafael Rocamora Gabarrón.

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

IV. Administración Local

Ceutí

1348 Acuerdo de incoación de expediente para otorgar el título de Hijo Adoptivo de Ceutí.

Por Decreto de Alcaldía n.º 887-2016 de fecha 4/11/2016 se acordó la incoación de expediente para otorgar el Título de Hijo Adoptivo de Ceutí, a don Jesús Caballero Marín, antiguo párroco de la iglesia de Sta. María Magdalena de Ceutí, que ha sido uno de los curas más queridos de este pueblo, y que se ganó el cariño de cuantos vecinos se acercaron a él. Se abre un periodo de información pública para que en el plazo de quince días hábiles, contado desde la publicación de este anuncio en el BORM, cuantas personas, entidades u organismos lo deseen, comparezcan en dicho expediente y formulen las alegaciones que estimen oportunas en orden a la finalidad propuesta.

Ceutí, 14 de febrero de 2017.—El Alcalde, Juan Felipe Cano Martínez.

IV. Administración Local

Murcia

1349 Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno de 3 de febrero de 2017, por el que se convocan subvenciones para la realización de proyectos de servicios sociales y bienestar social, correspondientes al año 2017.

BDNS (Identif.): 333114

De conformidad con lo previsto en los arts. 17.3 y 20.8 a), de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index) y en la web municipal www.murcia.es

Primero. Beneficiarios

- Podrán solicitar subvención las entidades sin ánimo de lucro con establecimiento en el municipio de Murcia, que recojan en sus fines estatutarios la realización de actividades dirigidas a alguno de los colectivos que son objeto de la convocatoria.

Segundo. Objeto

La realización de proyectos o actividades de intervención en los siguientes sectores de población:

Familia; Mayores; Personas con Discapacidad; Infancia y Adolescencia; Mujer; Población; Inmigrante; Comunidad Gitana; Movimiento Asociativo y Voluntariado; Otros Colectivos en situación o Riesgo de Exclusión Social; Cualquier otro sector de población que se encuadre dentro del ámbito de competencias de la Concejalía de Derechos Sociales.

Tercero. Bases Reguladoras

Bases reguladoras de los trámites y condiciones para la concesión de subvenciones del Ayuntamiento de Murcia para la realización de proyectos de servicios sociales y bienestar social, (Boletín Oficial de la Región de Murcia, n.º 93, de 24 de abril de 2013); modificadas por acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 02 de abril de 2014 (BORM n.º 87 de 15 de abril de 2014) y de 18 de marzo de 2016 (BORM n.º 78, de 6 de abril de 2016).

Cuarto. Cuantía

El importe máximo de la convocatoria es de 205.000 € quedando condicionada su efectiva aplicación a la existencia de créditos presupuestarios en el presupuesto anual del ejercicio 2017.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, siendo el primer día para su presentación el siguiente al de la publicación.

Sexto. Otros datos

Las subvenciones concedidas serán compatibles con la percepción de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera otras Administraciones públicas distintas al Ayuntamiento de Murcia, o entes públicos o privados.

No está condicionado el pago de las subvenciones a la previa justificación del cumplimiento de la actividad, por lo que el pago se realizará con carácter anticipado a su justificación, sin establecimiento previo de garantía.

Las actividades objeto de subvención se desarrollarán durante el ejercicio económico 2017.

Se considerará gasto realizado el que ha sido efectivamente pagado dentro del ejercicio presupuestario, esto es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.

Murcia, 3 de febrero de 2017.—La Concejala Delegada de Derechos Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, Concepción Ruiz Caballero (Decreto de Organización de los Servicios Administrativos del Ayuntamiento de Murcia de 18/06/2015).

IV. Administración Local

Murcia

1350 Resolución de nombramiento de la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación de los puestos de Jefe de Servicio de Intervención General. Control financiero. Plan anual de auditoría, Jefe de Contabilidad de Ingresos, Jefe de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria y Jefe de Servicio de Recaudación.

La Junta de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión de 3 de febrero de 2017, ha adoptado el siguiente acuerdo:

«Resultando que por acuerdo de Junta de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con fecha 18 de marzo de 2016, se aprobó la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación de los puestos de Jefe de Servicio de Intervención General. Control Financiero. Plan Anual de Auditoría; Jefe de Contabilidad de Ingresos; Jefe de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria y Jefe del Servicio de Recaudación de la Concejalía de Hacienda y Contratación, habiendose publicado la referida convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia con fecha 1 de abril de 2016.

Resultando que por acuerdo de Junta de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión de 8 de abril de 2016 se subsanó el error material cometido en la transcripción del código del puesto de Jefe de Servicio de Contabilidad Financiera y No Presupuestaria, y donde decía código de puesto 1626** y complemento específico del año 2016: 19.985,42€ debía decir código de puesto 1626* y complemento específico del año 2016: 21.757,12€. Dicha subsanación se publicó en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 23 de abril de 2016.

Resultando que por acuerdo de Junta de Gobierno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con fecha 27 de mayo de 2016 se estimaron las reclamaciones presentadas contra los requisitos de reclutamiento y titulación, publicándose en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 13 de junio de 2016 y extracto en el BOE de 1 de julio.

Resultando que, seguidos los trámites legales oportunos, por Decreto del Teniente de Alcalde de Modernización de la Administración, Calidad Urbana y Participación de fecha 26 de julio de 2016, se resolvió aprobar la relación de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión, por el sistema de libre designación, de los siguientes puestos de la Concejalía de Hacienda y Contratación:

Jefe de Servicio de Intervención General. Control Financiero. Plan Anual de Auditoría resultando admitidos los aspirantes don Emilio Hernández Almela con D.N.I. N.º 27.482.661-F y don Carlos Martínez Torreblanca con D.N.I. N.º 27.458.835-D;

Jefe de Servicio de Contabilidad de Ingresos resultando admitidos los aspirantes don Emilio Hernández Almela con D.N.I. N.º 27.482.661-F y doña M.ª Carmen Palenzuela Montoya con D.N.I. N.º 34.846.561-C;

Jefe de Servicio de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria resultando admitidos los aspirantes don Emilio Hernández Almela con D.N.I. N.º 27.482.661-F y doña Gloria Conesa Hernández con D.N.I. N.º 29.065.487-L;

Jefe del Servicio de Recaudación, resultando admitidos los aspirantes don Emilio Hernández Almela, con D.N.I. 27.482.661-F y don Pascual Damián Torregrosa Baño, con D.N.I. 29.059.486-K;

Resultó excluida para los cuatro puestos convocados la aspirante doña M.ª Carmen Hernández González, con D.N.I. N.º 34.785.779-, porque la pertenencia al grupo/subgrupo de titulación A/A1 es como funcionaria interina, siendo su plaza como funcionaria de carrera en el Ayuntamiento de Murcia como Auxiliar Administrativo (C/C2).

Resultando que el citado Decreto de 26 de julio de 2016, que resolvió aprobar la relación de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria, se publicó en el Boletín Oficial de la Región de Murcia con fecha 12 de agosto de 2016, otorgando un plazo de reclamación de 10 días hábiles a partir del siguiente al de su publicación.

Considerando que con fecha 23 de enero de 2017 se han emitido informes por el Teniente de Alcalde de Hacienda y Contratación, sobre los candidatos propuestos para el nombramiento y la idoneidad de los mismos, conforme a lo indicado en la base Cuarta de la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación de diversos puestos de Jefaturas de Servicio de la Concejalía de Hacienda y Contratación.

En el informe relativo a la convocatoria para la provisión del puesto de Jefe del Servicio de Recaudación, entre otras cuestiones, indica que: "Sin perjuicio de expresar que los dos candidatos, don Pascual Damián Torregrosa Baño y don Emilio Hernández Almela, han superado con solvencia los requisitos exigidos en la convocatoria y el umbral profesional requerido, este Teniente de Alcalde concluye en su informe que don Pascual Damián Torregrosa Baño es la persona más idónea para el puesto objeto de la convocatoria. E igualmente se concluye que es precisamente él, el candidato con perfil profesional y capacidades más adecuadas para el desempeño de las funciones previstas. El Sr. Torregrosa acredita un amplio conocimiento del Servicio de Recaudación y de las funciones que conlleva esta Jefatura, consustancial no sólo a su condición de Licenciado en Derecho, sino que también como consecuencia del desempeño que hasta la fecha viene haciéndolo como responsable del Servicio, lo que le acredita un conocimiento muy preciso y concreto. Pero no sólo puede tenérsele en consideración su actual situación profesional, sino que con anterioridad desempeñó, en comisión de servicios el puesto de Jefe de Contabilidad de Ingresos y desde el 1 de abril de 2016 está adscrito al puesto de Jefe de Servicio de Recaudación. Además tiene una amplia experiencia en otras administraciones, donde ha desempeñado diversos puestos relacionados con la materia objeto de la convocatoria, así:

– Mancomunidad de Municipios de la Vega Media del Segura. Como Técnico de Administración General desempeña puestos de Coordinador de Servicios Administrativos y Personal y Director del Área Económico-Administrativa.

– Ayuntamiento de Moratalla. Secretario del Ayuntamiento con carácter interino.

– Ayuntamiento de Ceutí. Técnico de Administración General. Director del Área Administrativa/Secretaría.

– Ayuntamiento del Pilar de la Horadada. Secretario General Accidental.

Los dos aspirantes acreditan la superación de cursos de formación, siendo los del Sr. Torregrosa Baño mucho más relacionados con la materia objeto de la presente convocatoria.

Por todo lo expuesto puedo concluir que la participación permanente y variada en las actividades y responsabilidades relacionadas con los aspectos del puesto objeto de la convocatoria es más intensa en el curriculum aportado por el Sr. Torregrosa Baño".

En el informe relativo a la convocatoria para la provisión del puesto de Jefe de Servicio de Contabilidad de Ingresos, entre otras cuestiones, indica que: "Sin perjuicio de expresar que los dos candidatos, don Emilio Hernández Almela y doña M.ª Carmen Palenzuela Montoya, han superado con solvencia los requisitos exigidos en la convocatoria y el umbral profesional requerido, este Teniente de Alcalde concluye en su informe que doña M.ª Carmen Palenzuela Montoya es la persona más idónea para el puesto objeto de la convocatoria. E igualmente se concluye que es precisamente ella, la candidata con perfil profesional y capacidades más adecuadas para el desempeño de las funciones previstas.

La Sra. Palenzuela acredita un amplio conocimiento del Servicio de Contabilidad de Ingresos y de las funciones que conlleva esta Jefatura, consustancial no sólo a su condición de Economista, sino también como consecuencia del desempeño que hasta la fecha viene haciéndolo como responsable del Servicio, lo que acredita un conocimiento muy preciso y concreto.

Pero no sólo puede tenérsele en consideración su actual situación profesional, sino que con anterioridad desempeñó, cargos relacionados con la materia objeto de la Jefatura que se propone, así fue Jefe de Sección Tributaria del Servicio Económico y Presupuestario de la Gerencia de Urbanismo, Jefe de Sección Tributaria del Servicio de Recaudación y desde el 1 de abril de 2016 Jefe de Contabilidad de Ingresos.

Por todo lo expuesto puedo concluir que la participación permanente y variada en las actividades y responsabilidades relacionadas con aspectos del puesto objeto de la convocatoria es más intensa en el curriculum aportado por la Sra. Palenzuela Montoya".

En el informe relativo a la convocatoria para la provisión del puesto de Jefe de Servicio de Intervención General, Control Financiero. Plan Anual de Auditoría, entre otras cuestiones, indica que: "Sin perjuicio de expresar que los dos candidatos, don Carlos Martínez Torreblanca y don Emilio Hernández Almela, han superado con solvencia los requisitos exigidos en la convocatoria y el umbral profesional requerido, este Teniente de Alcalde concluye en su informe que don Carlos Martínez Torreblanca es la persona más idónea para el puesto objeto de la convocatoria. E igualmente se concluye que es precisamente él, el candidato con perfil profesional y capacidades más adecuadas para el desempeño de las funciones previstas.

El Sr. Martínez Torreblanca acredita un amplio conocimiento del Servicio de Intervención y de las funciones que conlleva esta Jefatura, consustancial no sólo a su condición de Licenciado en Derecho, sino también como consecuencia del desempeño que hasta la fecha viene haciéndolo como resposable del Servicio, lo que le acredita un concimiento muy preciso y concreto.

Pero no sólo puede tenérsele en consideración su actual situación profesional, sino que con anterioridad desempeñó con carácter, primero interino y después Accidental las funciones de Interventor General del Ayuntamiento de Jumilla. Al ganar la plaza de Técnico de Gestión Económico-Financiera en el Ayuntamiento mencionado se le acumula la Intervención Accidental.

Los dos aspirantes acreditan la superación de cursos de formación, siendo los del Sr. Martínez Torreblanca mucho más relacionados con la materia objeto de la presente convocatoria.

Por todo lo expuesto puedo concluir que la participación permanente y variada en las actividades y responsabilidades relacionadas con aspectos del puesto objeto de la convocatoria es más intensa en el curriculum aportado por el Sr. Martínez Torreblanca."

En el informe relativo a la convocatoria para la provisión del puesto de Jefe de Servicio de Contabilidad Financiera no Presupuestaria, entre otras cuestiones, indica que: "Sin perjuicio de expresar que los dos candidatos, doña Gloria Conesa Hernández y don Emilio Hernández Almela, han superado con solvencia los requisitos exigidos en la convocatoria y el umbral profesional requerido, este Teniente de Alcalde concluye en su informe que doña Gloria Conesa Hernández es la persona más idónea para el puesto objeto de la convocatoria. E igualmente se concluye que es precisamente ella, la candidata con perfil profesional y capacidades más adecuadas para el desempeño de las funciones previstas.

La Sra. Conesa Hernández acredita un amplio conocimiento del Servicio de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria y de las funciones que conlleva esta Jefatura, consustancial no sólo a su condición de Licenciada en Económicas y Ciencias Empresariales, sino también como consecuencia del desempeño que hasta la fecha viene haciéndolo como resposable del Servicio, lo que le acredita un conocimiento muy preciso y concreto.

Pero no sólo puede tenérsele en consideración su actual situación profesional, sino que con anterioridad desempeñó funciones de Economista en el Ayuntameinto de Molina de Segura como funcionaria interina y posteriormente como funcionaria de carrera, pertenece al cuerpo Superior de Administradores del Instituto de Vivienda y Suelo de la CARM y desde el 1 de septiembre de 2015 desempeña en Comisión de Servicio el puesto de Jefe de Contabilidad Financiera y no presupuestaria en el Ayuntamiento de Murcia.

Los dos aspirantes acreditan la superación de cursos de formación, siendo los de la Sra. Conesa Hernández mucho más relacionados con la materia objeto de la presente convocatoria, además de realizar diversos y variados de estos cursos, tiene en su haber un Master en Gestión Pública y ha sido profesora asociada a tiempo parcial del departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Facultad de Económicas y Empresariales de la Universidad de Murcia, siendo Doctora en el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad.

Por todo lo expuesto puedo concluir que la participación permanente y variada en las actividades y responsabilidades relacionadas con aspectos del puesto objeto de la convocatoria es más intensa en el curriculum aportado por la Sra. Conesa Hernández."

En su virtud, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto de Alcaldía de 18 de junio de 2015, las bases de la convocatoria y demás legislación de régimen local aplicable

Se acuerda:

Primero.- Nombrar para el puesto de Jefatura del Servicio de Recaudación de la Concejalía de Hacienda y Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia a don Pascual Damián Torregrosa Baño, con D.N.I. 29.059.486-K, por reunir los requisitos, competencia e idoneidad exigidas para el puesto convocado por las razones expuestas en la parte dispositiva del presente acuerdo.

Segundo.- Nombrar para el puesto de Jefatura del Servicio de Intervención General, Control Financiero. Plan Anual de Auditoría de la Concejalía de Hacienda y Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia a don Carlos Martínez Torreblanca, con D.N.I. 27.458.835-D, por reunir los requisitos, competencia e idoneidad exigidas para el puesto convocado por las razones expuestas en la parte dispositiva del presente acuerdo.

Tercero.- Nombrar para el puesto de Jefatura del Servicio de Contabilidad de Ingresos de la Concejalía de Hacienda y Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia a doña M.ª Carmen Palenzuela Montoya, con D.N.I. 34.846.561-C, por reunir los requisitos, competencia e idoneidad exigidas para el puesto convocado por las razones expuestas en la parte dispositiva del presente acuerdo.

Cuarto.- Nombrar para el puesto de Jefatura del Servicio de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria de la Concejalía de Hacienda y Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia a doña Gloria Conesa Hernández, con D.N.I. 29.065.487-L, por reunir los requisitos, competencia e idoneidad exigidas para el puesto convocado por las razones expuestas en la parte dispositiva del presente acuerdo.

Quinto.- Ordenar la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Sexto.- El plazo de toma de posesión será de tres días hábiles, que empezarán a contar a partir del día siguiente a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Séptimo.- El cese de los puestos de Jefatura del Servicio de Recaudación; Jefatura de Servicio de Intervención General. Control Financiero. Plan Anual de Auditoría; Jefatura de Servicio de Contabilidad de Ingresos; y Jefatura de Servicio de Contabilidad Financiera y no Presupuestaria de la Concejalía de Hacienda y Contratación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, al ser de libre designación, tendrá carácter discrecional.

Murcia, 8 de febrero de 2017.—El Alcalde, P.D., la Jefa de Selección y Formación.

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes "Heredamiento Ojos de Archivel", Caravaca de la Cruz

1351 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

Se cita a todos los comuneros de la Comunidad de Regantes Heredamiento Ojos de Archivel a Junta General Ordinaria que tendrá lugar en el Salón Social de Barranda el día 26 de febrero de 2017, domingo, a las diez horas en primera convocatoria y a las diez horas y treinta minutos en segunda, para tratar del siguiente

Orden del día

1.º- Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión anterior.

2.º- Rendición de cuentas de la campaña anterior y aprobación en su caso.

3.º- Lectura pública del listado de morosos, indicando la cuantía de la deuda pendiente de cada uno.

4.º- Acordar la reclamación judicial de las deudas pendientes de los comuneros, facultando ampliamente al Sr. Presidente para ello. Aplicación de los artículos 35 y 36 de las Ordenanzas.

5.º- Informar sobre actuaciones judiciales y administrativas. Incidencias de la campaña anterior.

6.º- Orden de riego. Importe del precio de la hora de agua. Balance campaña pasada Programación en dos turnos de 10 horas diarias el riego localizado. Puesta en marcha de lectura automática de contadores. Posibilidad de la Junta de Gobierno de restringir el riego algún día a la semana si fuere necesario.

7.º- Limpieza de brazales principales por ser patrimonio de la C. de Regantes

8.º- Informar sobre personal al servicio de la C. Regantes: Vigilante, Técnico, Asesoría y Controlador del automatismo. Retribución de los mismos para la próxima campaña.

9.º- Presupuesto para la próxima campaña. Aprobación de reparto ordinario (Tasación) y fecha de pago.

10.º- Renovación Junta de Gobierno.

11.º- Designar tres partícipes, para que en representación de todos los asistentes y en el suyo propio, firmen y rubriquen con el Sr. Presidente y Secretario el Acta de la Asamblea.

12.º- Ruegos y preguntas.

Para poder participar en la Asamblea y por lo tanto estar presente en la misma y opinar sobre cualquier asunto, se ha de ser partícipe de la Comunidad y figurar en el padrón.

Se advierte que los acuerdos que se adopten en segunda convocatoria son válidos y obligatorios cualquiera que sea el número de asistentes.

Caravaca de la Cruz, 24 de enero de 2017.—El Presidente, José María Melgares de Aguilar Mata.

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes Trasvase Tajo-Segura, Totana

1352 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

Fecha: 26 de marzo 2017 (domingo)

Lugar: salón de actos del centro cultural La Cárcel (Totana)

Hora: 10'00 horas en 1.ª y 10'30 horas en 2.ª convocatoria.

Orden del día

Punto 1.- Presentación del Balance Económico año 2016 y Auditoría de Cuentas del mismo ejercicio.

Punto 2.- Presupuesto de Ingresos, Gastos e Inversiones para el ejercicio 2017, aprobación si procede.

Punto 3.- Informe Memoria de actividades ejercicio 2016

Punto 4.- Acuerdos de adquisición de recursos mediante convenios de cesión de derechos al uso privativos de aguas o de otras procedencias (pozos de sequía, cuenca del Segura u otras cuencas), autorización a la Junta de Gobierno de esta Comunidad para la firma de los mismos, con sus titulares, particulares, entes u organismos, C.H.S., SCRATS, etc.

Punto 5.- Propuesta para ejecución de obra extraordinaria, construcción de tramo de 8 km, de tubería diámetro 500 mm, punto origen paraje "Casa Clérigo" punto destino, conexión sector V carretera mazarrón. Autorización a la Junta de Gobierno para si fuera necesario, la formalización con entidad/es bancarias de préstamo/s con destino a la construcción de la mencionada tubería, y por la cuantía a determinar por la misma Junta de Gobierno.

Punto 6.- Propuesta de firma de línea de aval con entidad bancaria, autorización a la Junta de Gobierno para la definición de cuantía y formalización de la misma, al objeto de responder de avales derivados tanto de la ejecución de obras como de firma de convenios, con entes y organismos, (Acuamed, Renfe, Adif, Ayuntamientos, Confederación Hidrográfica del Segura, Ministerio de Fomento, Consejería de Obras Públicas, etc.).

Punto 7.- Informe sobre situación actual de tramitación de expedientes de solicitud de volúmenes de agua de procedencia de plantas desaladora de Águilas, Torrevieja y Valdelentisco. En su caso adoptar los acuerdos que corresponda.

Punto 8.- Nombramiento de 6 representantes de entre la Asamblea para conjuntamente con el Presidente y Secretario firmar el acta de la presente.

Punto 9.- Preguntas y propuestas.

Totana, 14 de febrero de 2017.—El Secretario, Jerónimo Cánovas Martínez.—V.º B.º el Presidente, Felipe Andreo Andreo.

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