



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 1. Disposiciones Generales

##### Presidencia

- 10024 Ley 15/2016, de 12 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. 37476

#### 2. Autoridades y Personal

##### Consejería de Cultura y Portavocía

- 10025 Orden de la Consejería de Cultura y Portavocía, por la que se designan los miembros que componen el Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos. 37481

#### 3. Otras disposiciones

##### Consejo de Gobierno

- 10026 Corrección de errores del Decreto n.º 131/2016, de 26 de octubre de 2016, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia-EAPN. 37483

##### Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

- 10027 Orden de 21 de noviembre de 2016 del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, por la que se establecen los créditos adicionales a la Orden de 22 de junio de 2016, de convocatoria de subvenciones para programas de fomento de la economía social para el año 2016. 37484

- 10028 Resolución de 2 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hierros Ibáñez, S.A. 37485

- 10029 Corrección de errores de la Resolución de 3 de octubre de 2016, por la que el titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social resuelve publicar las fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para el año 2017. 37496

- 10030 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio del sector denominado Industrias Pimentoneras. 37497

- 10031 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 Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A. 37533

- 10032 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 y sus organismos autónomos del Ayuntamiento de San Javier (anteriormente Acuerdo Funcionarios). 37565

BORM

**Consejería de Educación y Universidades**

10033 Orden de 29 de noviembre de 2016, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se conceden los Premios Extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2015-2016. 37614

10034 Resolución de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 24 de noviembre de 2016, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio Montepinar" de El Esparragal, Murcia. Código 30018692. 37616

10035 Resolución de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 197/2016, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5 de Murcia, a instancia de por don Andrés Jesús López Alcantud, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada formulado contra la Resolución de 13 de octubre de 2015 de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos. 37618

**Consejería de Cultura y Portavocía**

10036 Orden por la que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria y entrega del Premio "Carmen Conde" para las bibliotecas públicas de la Región de Murcia. 37619

**4. Anuncios****Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente**

10037 Anuncio de información pública del proyecto y del estudio de impacto ambiental, relativo a la solicitud de autorización ambiental integrada de un proyecto de centro de clasificación, tratamiento y transferencia de residuos peligrosos y no peligrosos, situado en Ctra. Mazarrón, Km. 4,6, en el término municipal de Cartagena, con n.º de expediente AAI20160007, a instancia de García Carreño e Hijos, S.L., CIF: B-30619373. 37623

**Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo**

10038 Anuncio de Organización Profesional: Asociación Murciana de Productores de Plantas Aromáticas. 37624

10039 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de los estatutos de la asociación empresarial denominada Asociación de la Región de Murcia de Empresarios del Deporte en Siglas Armed. (Código de depósito número 30100001). 37625

**Consejería de Cultura y Portavocía**

10040 Anuncio de formalización del contrato de servicio de bar-cafetería en el Archivo General de la Región de Murcia. Expte. 5/16. 37626

**III. Administración de Justicia****De lo Social número Dos de Cartagena**

10041 Ejecución de títulos judiciales 110/2016. 37627

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

10042 Despido/ceses en general 422/2016. 37628

10043 Despido objetivo individual 535/2016. 37631

10044 Despido objetivo individual 514/2016. 37634

10045 Despido objetivo individual 521/2016. 37637

10046 Despido/ceses en general 646/2016. 37640



**BORM**

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**

**De lo Social número Dos de Murcia**

10047 Despido objetivo individual 652/2016. 37642

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**

**De lo Social número Tres de Murcia**

10048 Procedimiento ordinario 13/2014. 37644

10049 Procedimiento ordinario 296/2016. 37645

10050 Procedimiento ordinario 308/2016. 37648

10051 Seguridad Social 699/2015. 37651

10052 Procedimiento ordinario 268/2016. 37653

10053 Impugnación de actos de la administración 292/2016. 37655

10054 Procedimiento ordinario 214/2015. 37657

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**

**De lo Social número Cinco de Murcia**

10055 Despido/ceses en general 590/2016. 37658

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**

**De lo Social número Seis de Murcia**

10056 Seguridad Social 891/2014. 37660

10057 Procedimiento ordinario 460/2016. 37662

10058 Despido/ceses en general 445/2016. 37664

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**

**De lo Social número Siete de Murcia**

10059 Despido objetivo individual 564/2016. 37666

**Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia**

**De lo Social número Uno de Murcia**

10060 Ejecución de títulos judiciales 132/2016. 37669

**Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia**

**De lo Social número Tres de Murcia**

10061 Ejecución de títulos judiciales 113/2016. 37673

10062 Ejecución de títulos judiciales 168/2016. 37677

**Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia**

**De lo Social número Seis de Murcia**

10063 Ejecución de títulos judiciales 111/2013. 37680

**Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia**

**De lo Social número Siete de Murcia**

10064 Ejecución de títulos judiciales 39/2016. 37682

## IV. Administración Local

### Archena

10065 Nombramiento del tribunal de selección y lista de admitidos y excluidos, para la provisión de dos plazas de Técnico en Gestión Administrativa de promoción interna, vacantes en la plantilla de personal funcionario, según bases específicas publicadas en el BORM de fecha 8 de noviembre de 2016. 37686

### Bullas

10066 Anuncio de formalización del contrato de gestión del servicio de centro de día para personas mayores dependientes. 37688

### Lorca

10067 Anuncio de licitación del contrato de obras de parque Calle Albaricos, San José de Calasanz. "Parque de la Mujer". 37689

10068 Anuncio de licitación del contrato de reparación y regeneración urbana del entorno y conjunto urbano de la ermita de San Lázaro de los Barrios Altos de Lorca. 37692

### Los Alcázares

10069 Autorización excepcional para actuación de interés público promovida por doña María Dolores Fernández Méndez para la instalación de un centro de adiestramiento y residencia canina así como las instalaciones técnicas necesarias para el desarrollo de la actividad en suelo no urbanizable Zona SNU -2: Regadíos y cultivos forzados perteneciente al T. M. de Los Alcázares (Murcia). 37695

### Mula

10070 Aprobación definitiva del expediente de modificación del Presupuesto n.º 3/2016. 37696

10071 Aprobación inicial de la modificación del Presupuesto n.º 4/2016. 37697

# I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

## 1. DISPOSICIONES GENERALES

Presidencia

**10024 Ley 15/2016, de 12 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.**

El Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley de modificación de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Por consiguiente, al amparo del artículo 30.Dos, del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley:

Preámbulo

I

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, al regular en su capítulo VIII los sistemas de provisión de puestos de trabajo, dispuso que los mismos habrían de ser ocupados por los procedimientos de concurso o libre designación.

Conforme a dicha regulación, el sistema de libre designación debe tener un carácter excepcional, dado que solo pueden ser ocupadas a través de este procedimiento las plazas que tengan asignado un nivel de complemento de destino superior en 3 o más niveles al de las plazas básicas.

A su vez, y en lo que se refiere al resto de plazas, distingue entre aquellas que tengan carácter básico, que deben ser cubiertas a través de concurso de traslados, y las que posean un nivel de complemento de destino superior en uno o dos niveles al básico, que deben ser provistas por el sistema de concurso de méritos.

Al mismo tiempo, tanto en el caso de los puestos de trabajo que se asignan por medio de concursos de méritos como por el de libre designación, se prevé que los nombramientos serán conferidos por una duración inicial de cuatro años, transcurridos los cuales, el Servicio Murciano de Salud debe optar entre renovar el nombramiento o convocar nuevamente el puesto de trabajo.

II

Tras la entrada en vigor de la citada norma, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, reconoció por medio de su artículo 29.3 a los distintos servicios de salud la capacidad para determinar los puestos de trabajo que deberían ser cubiertos por el procedimiento de libre designación, si bien no fijó en qué casos las administraciones sanitarias podrían optar por este sistema.

III

Esta situación varió tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente 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), que por medio de sus artículos 79 y 80 fijó, como regla general, que los puestos de trabajo han de ser cubiertos por el procedimiento de concurso, mientras que la libre designación únicamente puede utilizarse cuando así venga justificado por la especial responsabilidad o confianza que conlleve el desempeño de determinados puestos de trabajo.

Dicha normativa resulta de aplicación al personal del Servicio Murciano de Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, que prevé que el personal estatutario se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, y por lo dispuesto en el propio Estatuto Básico del Empleado Público salvo en ciertas materias, entre las que no figuran los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

A la vista de ello, y ante la ausencia de una regulación específica del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud acerca de los criterios a los que debe ajustarse la provisión de los puestos de trabajo por los procedimientos de concurso y libre designación, resulta directamente aplicable al personal estatutario de este organismo lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El carácter residual que conforme a dicha norma ha de tener el sistema de libre designación como medio de ocupación de los puestos de trabajo ha sido confirmado por la jurisprudencia, que ha puesto de relieve, además, la necesidad de justificar debidamente las razones por las que determinados puestos deban ser ocupados por este procedimiento.

La determinación de los puestos que han de ser cubiertos por el sistema de libre designación se ajusta a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, tanto porque estos puestos reúnen los requisitos previstos en su artículo 80 para que puedan ser ocupados por el procedimiento de libre designación, como por el hecho de que la relación de los mismos es coherente con la opción que a favor del sistema de concurso establece el artículo 79, dado que el número de puestos que podrán ser cubiertos por el sistema de libre designación supone un pequeño porcentaje respecto del conjunto de tipos de puestos de los que dispone el Servicio Murciano de Salud, incluso si solo se toma como referencia aquellos que suponen el ejercicio de algún tipo de jefatura.

Para los puestos de coordinador y responsable de enfermería de los equipos de Atención Primaria y de coordinador de las unidades medicalizadas de emergencia (UME) y servicios de urgencias de Atención Primaria (SUAP) se establece que las funciones de coordinación se prestarán junto con las propias del puesto de trabajo de carácter básico que tuviesen asignadas en el mismo centro los interesados, por lo que el acceso a estos puestos quedará limitado a aquellos que desempeñen una plaza básica en el centro, unidad o servicio correspondiente.

#### IV

Finalmente, se aborda la modificación de la regulación contenida en la disposición adicional tercera sobre la posibilidad de que el personal estatutario pueda renunciar a una parte del complemento específico para poder ejercer la actividad privada, a fin de precisar con más detalle los términos en los que se podrá optar por los regímenes de dedicación ordinaria y exclusiva y las consecuencias de tal opción.

**Artículo único. Modificación de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.**

**Uno.** Los apartados 2 y 3 del artículo 45 (Provisión de plazas), quedan redactados en los siguientes términos:

“2. El concurso de traslados y el concurso de méritos consisten en la comprobación y valoración de los méritos y capacidades que se exijan en la convocatoria, de acuerdo con el baremo establecido. Se proveerán por concurso de traslados las plazas cuyo nivel de complemento de destino se corresponda con el base de cada grupo u opción, y por concurso de méritos, procedimiento normal de provisión, aquellas que sean superiores al base y así figuren establecidas en las correspondientes plantillas.

3. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la plaza. Únicamente podrán proveerse por libre designación las plazas de Subdirector General, Secretario General y Secretarios particulares de Altos Cargos, así como aquellos otros de carácter directivo de las gerencias del Servicio Murciano de Salud, para los que así se determine en las correspondientes plantillas”.

**Dos.** Los apartados 1 y 7 del artículo 46 (Concurso de traslados y de méritos) quedan redactados en los siguientes términos:

“1. En los procedimientos de movilidad voluntaria por el sistema de concurso de méritos se valorarán únicamente los méritos que se fijen en la correspondiente convocatoria. A su vez, en los concursos de traslados, además de los servicios prestados, se podrán valorar otros méritos, respetando en todo caso que el baremo por servicios prestados sea siempre superior al baremo por otros méritos. En ambos casos, la fijación de los méritos a valorar y la puntuación de la baremación de los mismos serán materia de negociación en la Mesa General de negociación correspondiente.

7. El personal estatutario fijo que, como consecuencia de lo dispuesto en los apartados 5 y 6 de este artículo, no continúe en la plaza en la que venía desempeñando funciones, pasará a ocupar de manera definitiva la plaza básica que tuviera asignada con carácter definitivo”.

**Tres.** Se añade un nuevo artículo, el 46 bis, con el siguiente contenido:

“Artículo 46 bis. Provisión de puestos de coordinadores y responsables de enfermería en los equipos de Atención Primaria y coordinadores de las unidades medicalizadas de emergencia (UME) y servicios de urgencia de Atención Primaria (SUAP).

1. Los puestos de coordinador y responsable de enfermería de Equipo de Atención Primaria y coordinador de UME y SUAP se proveerán por concurso de méritos. A estos puestos únicamente podrán acceder aquellos que vengan prestando servicios en el centro, unidad o servicio al que esté asignada la plaza convocada.

2. El desempeño de las funciones de coordinación a las que se refiere este artículo se compatibilizará con las propias del puesto base que desarrolle el adjudicatario.

3. Quienes accedan a un puesto de trabajo a través de este procedimiento obtendrán un nombramiento por cuatro años, que se irá renovando de manera automática por periodos sucesivos de cuatro años, salvo que el titular de la gerencia a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo solicite al director gerente del Servicio Murciano de Salud, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de conclusión del nombramiento inicial o sucesivo, que se realice la evaluación de la actividad desarrollada por el interesado en el centro, unidad o servicio en el período correspondiente para determinar si procede prorrogar el nombramiento.

4. En tal caso, se tramitará un procedimiento de carácter contradictorio, que culminará mediante una resolución del director gerente del Servicio Murciano de Salud en la que se acordará la renovación del nombramiento o el cese del mismo”.

**Cuatro.** Se añade un nuevo artículo, el 46 ter, con el siguiente contenido:

“Artículo 46 ter. Provisión de puestos de supervisor de área y supervisores de unidad de enfermería.

1. Los puestos de supervisor de área y de unidad de enfermería se proveerán por concurso de méritos.

2. Quienes accedan a un puesto de trabajo a través de este procedimiento obtendrán un nombramiento por cuatro años, que se irá renovando de manera automática por periodos sucesivos de cuatro años, salvo que el titular de la gerencia a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo solicite al director gerente del Servicio Murciano de Salud, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de conclusión del nombramiento inicial o sucesivo, que se realice la evaluación de la actividad desarrollada por interesado en el período correspondiente para determinar si procede prorrogar el nombramiento.

3. En tal caso, se tramitará un procedimiento de carácter contradictorio, que culminará mediante una resolución del director gerente del Servicio Murciano de Salud en la que se acordará la renovación del nombramiento o el cese del mismo.

4. El interesado, mientras ocupe el puesto de supervisor de área o de unidad, de acuerdo al procedimiento descrito en este artículo, contará con la reserva de la plaza básica que tuviera asignada con carácter definitivo”.

**Cinco.** Se suprime el apartado 5 y los apartados 3 y 4 del artículo 47 (Libre designación) quedan redactados en los siguientes términos:

“3. Quienes accedan a puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos de manera discrecional de los mismos.

4. El personal estatutario fijo que cese en una plaza obtenida por el sistema de libre designación pasará a ocupar la plaza básica que tuviera asignada con carácter definitivo”.

**Seis.** La disposición adicional tercera, queda redactada en los siguientes términos:

“Posibilidad de optar entre los regímenes de dedicación ordinaria y exclusiva.

1. Aquellos que accedan a un nombramiento como personal estatutario, fijo o temporal, podrán solicitar la reducción del importe del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que ocupe con el fin de adecuarlo al porcentaje a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y así poder obtener el reconocimiento de compatibilidad para ejercer actividad privada, una vez cumplidos el resto de requisitos establecidos por la normativa sobre incompatibilidades.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal estatutario que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado complemento de destino 28 o superior, ni al personal que ocupe puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como de dirección.

En el supuesto de que el interesado no realice tal opción, se entenderá que opta por ejercer su puesto de trabajo sin reducción alguna en el importe del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que ocupe.

2. La elección del régimen de reducción del importe del complemento específico tendrá carácter permanente, si bien, se podrá modificar la misma cuando hubieran transcurrido, al menos, dos años desde que se hiciera efectiva.

3. En cualquier caso, quienes hayan optado por el régimen de reducción citado, únicamente podrán ejercer la actividad privada cuando dispongan de la correspondiente autorización de compatibilidad”.



**Disposición Final. Entrada en vigor.**

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

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley, que la cumplan y a los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Murcia, a 12 de diciembre de 2016.—El Presidente, Pedro Antonio Sánchez López.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Cultura y Portavocía

**10025 Orden de la Consejería de Cultura y Portavocía, por la que se designan los miembros que componen el Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos.**

Por Decreto n.º 37/1996, de 13 de junio (BORM n.º 145, de 24 de junio), se creó el Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos, como órgano de asesoramiento y asistencia técnica adscrito a la consejería con competencia en dichas materias. En su artículo 3, se establece que el Consejo estará presidido por el titular del Departamento e integrado por un número máximo de siete miembros designados mediante Orden del titular de la Consejería, los cuales tendrán la condición de expertos, agentes sociales y personas de relevante prestigio y de reconocida talla o trayectoria profesional, pertenecientes al ámbito del conocimiento o gestión de bibliotecas o archivos.

Por su parte, mediante Orden de 10 de julio de 2008, de la Consejería de Cultura, Juventud y Deportes (BORM n.º 180, de 4 de agosto), se procedió a la designación de los miembros del Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos. Dado que algunos de los miembros de la anterior composición han dejado de ostentar el cargo de responsabilidad o de representar a la institución por el que fueron designados, se hace necesario proceder a nuevas designaciones.

Para ello, se ha solicitado a la Facultad de Comunicación y Documentación de la Universidad de Murcia, a la Federación de Municipios de la Región de Murcia, y a las Asociaciones Profesionales del sector con mayor implantación en la Región, que propongan las personas que les representen en el Consejo por reunir las condiciones de idoneidad establecidas con el artículo 3 del Decreto n.º 37/1996, de 13 de junio. En cuanto a los miembros designados en función del puesto o cargo que ocupan en la administración general de la Comunidad Autónoma, se ha considerado oportuno indicar exclusivamente dicho puesto o cargo, sin incluir el nombre y apellidos de su titular, con la finalidad de facilitar la renovación de la representación en el Consejo, siguiendo el criterio en de la Comisión de Coordinación para el Control del Sector Público, en su Acuerdo de fecha 28 de octubre de 2014.

De conformidad con el Decreto de la Presidencia 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional, corresponde a la Consejería de Cultura y Portavocía la competencia en materia de cultura que, en lo relativo al patrimonio bibliográfico y documental de la Región de Murcia, la desarrolla a través de la Dirección General de Bienes Culturales, según lo dispuesto en el Decreto 111/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Cultura y Portavocía.

En su virtud, considerando que procede la renovación de los miembros que componen el Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos, a propuesta de la Directora General de Bienes Culturales y de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1996, de 16 de mayo, por la que se regulan los Consejos Técnicos Consultivos y los Comisionados Regionales, en el Decreto 37/1996, de 13 de junio y demás normas de aplicación

**Dispongo:**

**Primero.-** Cesar, por haber dejado de ostentar el cargo de responsabilidad o de representar a la institución por la cual fueron designados, a los miembros siguientes:

- Don Francisco Giménez Gracia
- Don José Pablo Gallo León
- Doña Isabel García Díaz
- Doña Alicia Trinidad Gómez Muñoz
- Doña Cristina Herrero Pascual

**Segundo.-** Designar como miembros del Consejo Técnico Consultivo de Bibliotecas y Archivos a:

- El titular de la dirección general con competencias en patrimonio bibliográfico y documental.
- El Director del Archivo General de la Región de Murcia.
- El Director de la Biblioteca Regional de Murcia.
- Don José Antonio Gómez Hernández, representante de la Facultad de Comunicación y Documentación de la Universidad de Murcia.
- Doña Sabina Ruíz Marín, representante de la Federación de Municipios de la Región de Murcia.
- Doña Remedios Sancho Alguacil, representante de las Asociaciones Profesionales del sector con mayor implantación en la Región, designada por las mismas.

**Tercero.-** La presente Orden producirá sus efectos desde el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, 23 de noviembre de 2016.—La Consejera de Cultura y Portavocía, Noelia María Arroyo Hernández.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

**10026 Corrección de errores del Decreto n.º 131/2016, de 26 de octubre de 2016, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia-EAPN.**

Advertidos errores en el Decreto n.º 131/2016, de 26 de octubre de 2016, por el que se regula la concesión directa de una subvención a la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia-EAPN, para el mantenimiento de actividades y servicios que presta la EAPN Región de Murcia y las entidades que la conforman, dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión social y la mejora de la calidad de los mismos, publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 253, de 31 de octubre de 2016, se rectifica en lo siguiente:

En el artículo cinco, página 33221, relativo a los gastos subvencionables, donde dice: " Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se consideran gastos subvencionables aquellos efectuados desde el 01/07/2016 al 31/03/2017, (...)", debe decir: " Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se consideran gastos subvencionables aquellos efectuados desde el 01/01/2016 al 31/03/2017, (...)",

En el artículo siete apartado e), página 33222, relativo a las obligaciones, donde dice: "(...), incluyendo en dicho cartel el logotipo del Instituto Murciano de Acción Social, y el del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.", debe decir: "(...), incluyendo en dicho cartel el logotipo del Instituto Murciano de Acción Social."

En el artículo diez, página 33223, relativo al régimen de justificación, donde dice: "(...) Dispondrá, para ello, de un plazo de tres meses a contar desde la fecha de finalización de la ejecución de la actividad, es decir, hasta el día 30 de junio de 2017" debe decir: "(...)Dispondrá, para ello, de un plazo de tres meses a contar desde la fecha de finalización de la ejecución de la actividad".

En Murcia, a 2 de diciembre de 2016.—La Secretaria del Consejo de Gobierno, María Dolores Pagán Arce.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10027 Orden de 21 de noviembre de 2016 del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, por la que se establecen los créditos adicionales a la Orden de 22 de junio de 2016, de convocatoria de subvenciones para programas de fomento de la economía social para el año 2016.**

La Orden de 22 de junio de 2016 del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, de convocatoria de subvenciones para programas de fomento de la economía social para el año 2016, establecía en su artículo 3 apartado 1 los créditos disponibles iniciales para atender los Programas de Ayudas, y en su apartado 3 se contemplaba la posibilidad de que existieran créditos adicionales.

Realizadas las oportunas transferencias que incrementan en 1.500.000,00 euros el crédito inicial previsto en la aplicación presupuestaria cofinanciada por la Unión Europea 2016.160500.724A.47508 proyecto 43927 y subproyecto 043927169973,

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 58.5 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE nº 176, de 25.07.2006)

A propuesta del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 301, 30.12.2004).

**Dispongo:**

**Artículo único. Créditos adicionales.**

Los créditos disponibles adicionales, las aplicaciones presupuestarias y códigos de proyecto para atender los Programas de Ayuda regulados en el artículo 1 de la Orden de 22 de junio de 2016, de convocatoria de subvenciones para programas de fomento de la economía social para el año 2016 (BORM n.º 148, de 28.06.2016), serán los que se establecen a continuación:

Programa: Crédito / Aplicación presupuestaria / Código proyecto.

Programa 1.º: Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales:

1.500.000,00 euros / 16.05.724A.47508 / 43927

**Disposición final única. Entrada en vigor.**

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

Murcia, a 21 de noviembre de 2016.—El Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Juan Hernández Albarracín.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10028 Resolución de 2 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Hierros Ibáñez, 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; número de expediente 30/01/0091/2016; denominado Hierros Ibáñez, S.A.; código de convenio n.º 30103691012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/06/2016, 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 2 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE HIERROS IBAÑEZ, S.A.

#### Capítulo primero

##### Disposiciones generales

**Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación para la Sede Central y Delegación de Murcia de la empresa Hierros Ibáñez S.A., cuyo centro de trabajo está sito en Murcia, Polígono Industrial Oeste, Avda. Principal, Parcela 29/35.

**Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena de Hierros Ibáñez S. A. que presten sus servicios en la Sede Central y Delegación de Murcia de la empresa Hierros Ibáñez S.A. mencionadas en el ámbito territorial del Convenio.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional del Convenio las actividades auxiliares, complementarias y derivadas del Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todos los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, con las excepciones del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1.º, párrafo 3.

Las partes suscriptoras del presente convenio son:

a) Por un lado, la empresa, en Don José Antonio Ibáñez Montoya, mayor de edad, con DNI núm. 22433077-G, como Presidente del Consejo de Administración y Consejero-Delegado, actuando en nombre y representación de la mercantil Hierros Ibáñez S.A., ostentando capacidad de representación según escritura pública anexa al presente convenio.

b) Por otro lado, la representación de los trabajadores, la ostenta la Delegada de Personal, Dña. Amparo Aguilar Chicano, mayor de edad, con DNI 22464820-F, elegida en las últimas elecciones sindicales, con la capacidad y legitimación para la firma del presente convenio así como todos los acuerdos correspondientes a dichas negociaciones y que se anexa al presente convenio.

**Artículo 4.- Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de ENERO de 2.016, siendo su duración de siete años, finalizando su vigencia el 31 de DICIEMBRE de 2.023. El presente convenio será denunciado, al menos con un mes de antelación a su vencimiento, por cualquiera de las partes. Si no se denunciara, se entenderá prorrogado por dos años más el articulado, salvo la tabla de retribución que sería renovada.

**Artículo 5.- Compensación y absorción.**

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedida la empresa a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan por disposición futura de obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquéllas.

**Capítulo segundo****Jornadas, horario de trabajo, vacaciones**

Horas extraordinarias.

**Artículo 6.- Jornada y horario de trabajo.**

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 40 horas semanales.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose en todo caso, el descanso mínimo semanal ininterrumpido, establecido por Ley, comprendiendo dicho descanso semanal el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

**Artículo 7.- Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales, que serán distribuidas en dos períodos de al menos quince días, de forma rotatoria. Uno de ellos tendrá lugar necesariamente durante los meses de verano, y el resto a lo largo del año.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, según los días trabajados.

**Artículo 8.- Horas extraordinarias.**

Podrán realizarse un máximo de 80 horas extraordinarias al año, que serán retribuidas con un incremento del 25% con respecto a las horas normales. No se tendrán en cuenta, para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

**Capítulo tercero****Licencias, incapacidad temporal y excedencia****Artículo 9.- Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 3 días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante 6 días en caso de nacimiento de hijo.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

e) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.

f) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica. El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 18 años.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

j) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses.

k) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

l) Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor

de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

m) Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el Art., 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, éste se remite al art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 10.- Incapacidad temporal.**

El trabajador que tenga una carencia en sus cotizaciones en seguridad social de 180 días en los últimos cinco años y cause baja por enfermedad, percibirá una retribución consistente en el 100% de su base de cotización del mes anterior a la baja, hasta el límite de doce meses, desde el primer día de la baja. Si persiste en situación de I. T., recibirá solo el 75% de retribución.

No se requiere período previo de cotización, por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional.

### **Capítulo IV**

#### **Ingresos, período prueba y ceses**

##### **Artículo 11.- Ingresos.**

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos, los contratados sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración.

Son trabajadores por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito, no pudiendo superar éstos los tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar diversas actividades, como acumulación de tareas, de pedidos, lanzamiento de nuevas actividades, apertura de nuevas delegaciones, etc.

Son trabajadores interinos, los que ingresan en la empresa, expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia especial, enfermedad, maternidad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador sustituido no se reintegrase en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato de interinidad sin abonar indemnización alguna.

**Artículo 12.- Período de prueba.**

El ingreso de todos los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: 6 meses
- Personal técnico no titulado: 3 meses
- Administrativos y comerciales: 3 meses
- Especialistas: 1 mes
- Trabajadores no cualificados: 1 mes

**Artículo 13.- Ceses.**

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso mínimo será de quince días, debiendo hacerlo por escrito, presentándolo en el centro de trabajo de la empresa. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

**Capítulo V****Régimen disciplinario****Artículo 14.- Potestad sancionadora.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados o Comités de Empresa de las sanciones impuestas a los trabajadores por falta grave o muy grave.

**Artículo 15 – Clasificación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 16 - Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Artículo 17.- Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Artículo 18.- Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### **Artículo 19.- Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### **Artículo 20.- Sanciones máximas.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### **Artículo 21.- Prescripción.**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo VI**

#### **Aspectos sociales**

#### **Artículo 22.- Indemnización por accidente laboral.**

La empresa suscribirá, durante toda la vigencia del convenio, una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 Euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 Euros.

En caso de siniestro, la empresa facilitará copia de la Póliza de Seguro, a la parte interesada en reclamar el cobro de la indemnización, debiendo dirigirse todas las acciones contra la Compañía aseguradora.

#### **Artículo 23.- Bolsa de estudios.**

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de Octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores que acrediten la realización de estudios o enseñanzas cualificadas para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 118,56 €. Los trabajadores que vinieran percibiendo la bolsa de estudios al 31-12-03 conforme a la redacción anterior de este artículo vigente a tal fecha, continuarán percibiendo la misma como derecho personal no absorbible, como garantía "ad personam".

Por cada hijo hasta de 16 años, 59,56 €.

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Si disposición legal de rango superior elevara a 18 años la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a los trabajadores por cada hijo menor de dicha edad.

### **Capítulo VII**

#### **Comisión paritaria**

#### **Artículo 24.- Composición y funciones de la Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria de este convenio a la que se refiere el Art. 85.3 A) E), del Estatuto de los Trabajadores, estará formada por una representación de las partes firmantes del mismo, de un lado, la Dirección de la Empresa y, de otra, el representante de los trabajadores elegido a través de las correspondientes elecciones sindicales.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo a la otra parte que compone la Comisión con un plazo mínimo de siete días de antelación. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que asistan ambas partes que conforman la Comisión, tomando los acuerdos por unanimidad y siendo éstos vinculantes para ambas partes.

#### **Artículo 25.- Funciones.**

1. La Comisión tendrá como misión específica, entre otras:

Interpretación del convenio

Vigilancia y cumplimiento de lo pactado

Vigilancia cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc., y en todo tipo de materias.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiendo expresamente de conformidad con

lo previsto en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Conocimiento y resolución de las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del art. 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

2. Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

c) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa afectada en el plazo de siete posteriores.

d) Al tratarse de un Convenio de Empresa no es preciso establecer el procedimiento de inaplicación de condiciones económicas establecidas en el mismo por poder resolverse este tema en el convenio siguiente, no obstante, si hubiese necesidad de acudir a la ASECMUR, la misma se efectuará en la forma y condiciones establecidas en el art. 41.4 ET referidas a la necesaria incoación del periodo de consultas.

f) Si existiera cualquier discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, las partes se someterán al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

#### **Artículo 26.- Sede de la Comisión.**

Esta Comisión fija su domicilio en los locales de la empresa, Polígono Industrial Oeste, Parcela 29/35, 30.169 SAN GINES (MURCIA).

### **Capítulo VIII**

#### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 27.- Salario base.**

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

#### **Artículo 28.- Antigüedad.**

Los trabajadores contratados en la empresa a partir del 1 de enero de 2016, no devengará el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada, mantendrán este derecho como garantía "ad personam". No devengando más aumento por este concepto retributivo.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos consistentes en el abono de cuatrienios hasta el día 1 de enero de 2016.

La cuantía de los cuatrienios será del 5% del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% del salario base a los 25 años de servicios.

**Artículo 29.- Incremento y revisión salarial.**

El incremento salarial para el año 2017 y sucesivos, será negociado.

**Artículo 30.- Retribución de contratados en prácticas y formación.**

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80% o 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la Formación, tendrán las siguientes retribuciones por salario base.

Formación de 1.º año, 655 Euros

Formación de 2.º año, 704 Euros

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

**Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad, y una tercera paga extraordinaria denominada "de productividad".

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se computarán por semestres y su abono se realizará el 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente. La tercera paga extraordinaria se computará anualmente y su abono se realizará el 31 diciembre.

Se pacta de forma expresa, que las anteriores gratificaciones serán abonadas, de forma mensual, prorrateándose su importe anual entre los meses trabajados.

**Artículo 32.- Plus de kilometraje.**

Todos los trabajadores que en comisión de servicio tengan que desplazarse por orden y cuenta de la empresa en vehículo propio percibirán, por kilómetro recorrido, durante el año 2014 la cantidad de 0'30€/km.

**Artículo 33.- Dietas.**

Todos los trabajadores que por orden de la empresa tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán en concepto de dietas, durante el año 2014, por media jornada, 10,70€ y por jornada completa 21,39€, y jornada completa con pernoctación 32,20€.

**Capítulo IX****Disposiciones varias****Artículo 34.- No discriminación.**

De conformidad con lo establecido por la Ley 3 /2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil esta obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.



Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc., y en todo tipo de materias.

**Artículo 35.- Derecho Supletorio.**

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa convencional de rango superior y demás disposiciones legales.

La Empresa, José A. Ibáñez Montoya, DNI 22.433.077 G.

Delegada de Personal, Amparo Aguilar Chicano, DNI 22.464.820 F

**ANEXO TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016**

<b>Categoría</b>	<b>Salario base Euros, mes</b>
<b>Personal técnico titulado</b>	
Titulado grado superior	1.355,00
Titulado grado medio	1.220,00
<b>Personal mercantil técnico no titulado</b>	
Jefe de división	1.660,00
Jefe de sucursal	1.420,00
Jefe de personal	1.300,00
Jefe de compras	1.300,00
Jefe de ventas	1.300,00
Jefe de almacén	1.200,00
<b>Personal mercantil, propiamente dicho</b>	
Viajante	983,00
Dependiente mayor	957,00
Dependiente a partir 22 años	855,00
Ayudante	792,00
<b>Personal técnico no titulado</b>	
Jefe Administrativo	975
Jefe Sección	955
Oficial Administrativo	945
Auxiliar Administrativo	885
Auxiliar de caja	800
<b>Personal de almacén y actividades auxiliares</b>	
Capataz	975
Profesional de oficio de 1.ª, Chofer de 1.ª repartidor	899
Profesional de oficio de 2.ª, chofer de 2.ª repartidor	885
Ayudante de oficio	785
Peón especializado	885
Peón	800
<b>Personal subalterno</b>	
Conserje	720
Vigilante o Portero	655
Personal limpieza (por horas)	5

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10029 Corrección de errores de la Resolución de 3 de octubre de 2016, por la que el titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social resuelve publicar las fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para el año 2017.**

Por Resolución de 3 de octubre de 2016, el titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social resolvió publicar las fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para el año 2017 (BORM n.º 233, de 06.10.2016).

Una vez publicada la mencionada Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el Ayuntamiento de Alhama de Murcia ha advertido error en la transcripción del acuerdo adoptado sobre sus fiestas locales para el año 2017, por lo que ha tomado un nuevo acuerdo, comunicándolo a la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

Constatado el error, se realiza la oportuna rectificación, y en el artículo único apartado b), página 31004, los datos de la tabla que aparecen en la fila correspondiente al municipio de Alhama de Murcia, deben ser sustituidos por los siguientes:

N.º	MUNICIPIO	1.º FESTIVO		2.º FESTIVO	
09	ALHAMA DE MURCIA.	J 02	Febrero	V 06	Octubre

Murcia, 14 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10030 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio del sector denominado Industrias Pimentoneras.**

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 30/01/0098/2016; denominado Sector Industrias Pimentoneras; código de convenio n.º 30001175011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 29/06/2016, 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 16 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Indice**

**Capítulo I**

ART. 1. AMBITO DE APLICACIÓN (Funcional, Personal y Territorial)

ART. 2. AMBITO TEMPORAL .

ART. 3. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

ART. 4. DENUNCIA Y PRORROGA.

ART. 5. CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

ART. 6. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.

**Capítulo II. EMPLEO Y CONTRATACION**

ART. 7. CONTRATACION.

- Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.
- Contrato de Interinidad
- Contrato para la Formación.

ART. 8. EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

ART. 9. FORMA DE CONTRATO Y COPIA BASICA.

ART. 10. PERIODO DE PRUEBA.

### **Capítulo III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

ART. 11. GRUPOS PROFESIONALES (especialidades profesionales) .

ART. 12. MOVILIDAD FUNCIONAL.

### **Capítulo IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

ART. 13. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Festividad
- Calendario Laboral.

ART. 14. VACACIONES.

### **Capítulo V. INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL**

ART. 15. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

### **Capítulo VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

ART. 16. EXCEDENCIAS.

### **Capítulo VII. SALARIOS**

ART. 17. RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.

ART. 18. CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

- SALARIO BASE.
- ANTIGÜEDAD (Plus Personal) .
- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
- PARTICIPACION DE BENEFICIOS.
- PLUS DE NOCTURNIDAD.
- PLUS CONVENIO.
- PLUS DE ACTIVIDAD.
- DIETAS.

### **Capítulo VIII. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL**

ART. 19. LA FORMACION PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS.

ART. 20. FORMACION CONTINUA.

### **Capítulo IX. DERECHOS COLECTIVOS**

ART. 21. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

ART. 22. DERECHOS SINDICALES.

### **Capítulo X. BENEFICIOS SOCIALES**

ART. 23. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART. 24. INDEMNIZACION POR MUERTE O INCAPACIDAD

ART. 25. AYUDA POR MINUSVÁLIDOS.

ART. 26. PREMIO POR DEDICACION.

ART. 27. AYUDA POR JUBILACION.

### **Capítulo XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

ART. 28. ROPA DE TRABAJO.

ART. 29. POLITICA PREVENTIVA.

ART. 30. NORMATIVA APLICABLE

ART. 31. DERECHOS y OBLIGACIONES.

- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
- Principios de la acción preventiva

- Evaluación de riesgos
- Equipos de Trabajo.
- Equipos de Protección Individual (EPI)
- Información a los Trabajadores.
- Formación a los Trabajadores.
- Adopción de Medidas de Emergencia.
- Vigilancia de la Salud de los Trabajadores
- Documentación.
- Consulta a los Trabajadores.
- Obligaciones de los Trabajadores

ART. 32. ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENION

1. LOS DELEGADOS DE PREVENION

2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### **CAPÍTULO XII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

ART. 33. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

### **Capítulo XIII. INTERPRETACION DEL CONVENIO y RESOLUCION DE CONFLICTOS.**

ART. 35. COMISION PARITARIA

ART. 36. CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

ART. 37. ADHESION A LA ORCL

ART. 38. FALTAS y SANCIONES

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

1.- El presente Convenio Colectivo de trabajo, afectará a todas las Industrias dedicadas a la molturación de la cáscara de pimentón y el personal que en ellas preste sus servicios. Se considerará que integran dicha industria las fábricas y explotaciones que se dedican a la preparación, elaboración y transformación de la cáscara de pimiento en pimentón o pimiento molido y a las plantas extractoras de oleoresina.

2.- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3.- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4.- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, comprendidos en el apartado primero del presente artículo, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el período de vigencia.

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal.**

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del año 2017. Entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M.

Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 2016.

No obstante, el efecto económico de lo contenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., no teniendo por tanto efecto retroactivo.

**Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

**Artículo 4.- Denuncia y prórroga.**

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

**Artículo 5.- Concurrencia de convenios.**

El presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre La Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6.- Partes que conciertan el convenio.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO), y de otro, la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (A.F.E.X.P.O.)

Don Francisco Martínez Martínez como Presidente.

Don José Antonio Villa Molína como Secretario Ejecutivo.

Asesor parte empresarial: D. José Antonio Villa Molína.

Por la parte social

Juan Ant.º Ortega Sabater UGT

María del Mar Ibáñez Moreno UGT

Asensio Cortés Ortigosa UGT

Encarnación Valverde Sabater UGT

Juan Ant.º Andreu Aroca UGT

Fco. Javier Carrillo Garcia UGT

Andrés Cruz Sánchez UGT

Juan Ant.º Montesinos García, Asesor de la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT.

Francisco Gómez López CC.OO.

José Angel Rubio Martínez, Asesor de la Federación Agroalimentaria de CC.OO.

## **Capítulo II. Empleo y contratación.**

### **Artículo 7.- Contratación.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Estos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

#### Contrato de Interinidad

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

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

#### Contrato para la Formación

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

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

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

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

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

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en éste convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

<u>N.º de Trabajadores</u>	<u>N.º de contratos para la formación</u>
Hasta 5	1
Hasta 10	2
Hasta 25	3
Hasta 40	4
Hasta 50	5
Hasta 100	8
Hasta 250	10 o el 8%

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

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica por año trabajado, que tendrá como base su salario (incluidos todos los conceptos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional que corresponda si la prestación de servicio es inferior al año.

La indemnización anteriormente indicada, y atendiendo a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

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

La indemnización pactada, se ajustará a lo que indique la Legislación Laboral vigente en cada momento.

#### **Artículo 9.- Forma del contrato y copia básica**

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

#### **Artículo 10.- Periodo de prueba.**

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 2 meses.

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

### Capítulo III. Organización del trabajo

#### Artículo 11.- Estructura profesional.

##### Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad,

Oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

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

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.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo 12 del presente Convenio y artículo 39 del E.T.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías profesionales dentro de un mismo Grupo Profesional, uno mismo/a podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en éste Convenio al trabajo que desempeñe.

La clasificación se realizará en GRUPOS PROFESIONALES, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas que realicen los trabajadores.

I. Personal Técnico

II. Personal Administrativo

III. Personal Comercial (Mercantil)

IV. Personal de Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste 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 éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Personal Comercial (Mercantil)

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

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

Dentro de este personal están incluidos los Ayudantes/Peones, que serán los trabajadores mayores de 18 años que ejecuten labores para cuya realización, solamente se requiere la aportación de actuación y esfuerzo físico, sin experiencia de conocimientos especiales.



<b><u>GRUPO PROFESIONAL</u></b>	<b><u>SUB-GRUPO PROFESIONAL</u></b>	<b><u>ESPECIALIDAD PROFESIONALES</u></b>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>TITULADOS</u></b>	De grado Superior De grado Medio
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>NO TITULADOS</u></b>	Técnico no titulado
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>ADMINISTRATIVO</u></b>	Jefe Administrativo
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>RECURSOS HUMANOS</u></b>	Jefe de Personal
<b><u>TECNICOS</u></b>	<b><u>MERCANTILES/COMERCIALES</u></b>	Jefe de Ventas/Compras
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>LABORATORIO</u></b>	Técnico de Laboratorio (De grado Superior ó Medio)
<b><u>LABORATORIO</u></b>		Oficial 1ª Laboratorio Oficial 2ª Laboratorio Especialista Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
<b><u>ADMINISTRATIVOS</u></b>		Oficial Administrativo/a de 1ª Oficial Administrativo/a de 2ª Auxiliar administrativo
<b><u>COMERCIALES</u></b>		Viajante
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>PRODUCCION</u></b>	Encargado/a
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>PRODUCCION</u></b> <b><u>Personal de oficios propios de los Molinos de Pimentón:</u></b>	Maestro Molinero Oficial 1ª molinero Oficial 2ª molinero Ayudante/peón molinero



<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>PRODUCCIÓN.</u></b>  <b><u>Personal de Oficios propios de los Secaderos Mecánicos:</u></b>	Maestro del desecado de fruto Oficial 1ª secadero Oficial 2ª secadero Ayudante/Peón Secadero
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>PRODUCCIÓN.</u></b>  <b><u>Personal de oficios propios de las Plantas Extractoras:</u></b>	Maestro extractora Oficial Extractora Ayudante/Peón Extractora
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO.</u></b>	Empaquetador/a
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>ALMACEN</u></b>	Encargado/a Oficial 1ª Oficial 2ª Ayudante/Peón
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE</u></b>	Encargado/a Mantenimiento ó Mecánico ó Electricista. Oficial 1ª Oficial 2ª Ayudante/Peón
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>SUBALTERNOS</u></b>	Portero Vigilante Ordenanza. Trabajador/a de limpieza

**DEFINICION DE ESPECIALIDADES PROFESIONALES**

<b><u>GRUPO</u></b>	<b><u>SUB-GRUPO</u></b>	<b><u>ESPECIALIDADES PROFESIONALES</u></b>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>TITULADOS</u></b>	<p><b><u>De grado Superior:</u></b></p> <p>Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad ó Escuela Especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.</p> <p><b><u>De grado Medio:</u></b></p> <p>Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros ó Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.</p>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>NO TITULADOS</u></b>	<p><b><u>Técnico no titulado:</u></b></p> <p>Es quien, sin necesidad de título profesional, realiza las funciones de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.</p>



<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>ADMINISTRATIVO.</u></b>	<p><b><u>Jefe Administrativo:</u></b> 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 de la Empresa.</p>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>RR.HH.</u></b>	<p><b><u>Jefe de Personal:</u></b> Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.</p>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>MERCANTILES</u></b>	<p><b><u>Jefe de Ventas/Compras:</u></b> Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.</p>
<b><u>TÉCNICOS</u></b>	<b><u>LABORATORIO</u></b>	<p><b><u>Técnico de Laboratorio:</u></b> Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con ó 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.</p>
<b><u>LABORATORIO</u></b>		<p><b><u>Oficial 1ª Laboratorio:</u></b> Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos y a las órdenes del Técnico de Laboratorio, si lo hubiera, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza con iniciativa y responsabilidad las tareas básicas descritas para el Técnico de Laboratorio.</p> <p><b><u>Oficial 2ª Laboratorio:</u></b> Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Técnico ó Superior, ayuda en las funciones básicas al oficial de 1ª ó al Jefe de Laboratorio, en su caso.</p> <p><b><u>Especialista Laboratorio:</u></b> Es quien realiza las tareas encomendadas por un Técnico ó Superior. Entre otras funciones, realizará la del mantenimiento e higiene de los materiales y utensilios que utilice para el desarrollo de su trabajo.</p> <p><b><u>Auxiliar de Laboratorio:</u></b> Es quien realiza funciones meramente materiales ó mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende un Técnico o Superior.</p>



<p><b><u>ADMINISTRATIVOS.</u></b></p>          <p><b><u>ADMINISTRATIVOS.</u></b></p>		<p><b><u>Oficial Administrativo/a de 1ª:</u></b></p> <p>Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera ó Superior 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. Realiza en particular alguna ó algunas funciones, que por vía de orientación se indican a continuación y que corresponden con ésta categoría profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ 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.</li><li>✓ Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.</li><li>✓ Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión.</li><li>✓ Llevar libros oficiales de contabilidad ó de cuentas corrientes.</li><li>✓ Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.</li><li>✓ Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.</li></ul> <p><b><u>Oficial Administrativo/a de 2ª:</u></b></p> <p>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 oficiales de primera.</p> <p><b><u>Auxiliar administrativo:</u></b></p> <p>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. En ésta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.</p>
<p><b><u>COMERCIALES</u></b></p>		<p><b><u>Viajante:</u></b></p> <p>Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, 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 categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.</p>
<p><b><u>OBREROS</u></b></p>	<p><b><u>PRODUCCION</u></b></p>	<p><b><u>Encargado/a:</u></b></p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Producción, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una ó varias especialidades para realizar los órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Producción, con práctica completa de su cometido.</p>



<p><b><u>OBREROS</u></b></p>	<p><b><u>PRODUCCION</u></b></p> <p><b><u>Personal de oficios propios de los molinos de pimentón</u></b></p>	<p><b><u>Maestro molinero</u></b></p> <p>Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo, así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo.</p> <p><b><u>Oficial 1ª molinero</u></b></p> <p>Es quien, auxilia y ayuda al Maestro molinero en la preparación y arreglo de las máquinas de moler, supliendo a éste en los casos de ausencia ó enfermedad, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida.</p> <p><b><u>Oficial 2ª molinero</u></b></p> <p>Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1ª, si lo hubiere ó al Maestro en las tareas básicas de los molinos.</p> <p><b><u>Ayudante / Peón molinero</u></b></p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
<p><b><u>OBREROS</u></b></p>	<p><b><u>PRODUCCION</u></b></p> <p><b><u>Personal de oficios propios de los SECADEROS MECÁNICOS</u></b></p>	<p><b><u>Maestro del desecado del fruto</u></b></p> <p>Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos en la tarea de desecación del fruto, es responsable de dicho trabajo y del realizado por el personal a sus órdenes.</p> <p><b><u>Oficial 1ª secadero</u></b></p> <p>Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditado las máquinas que se utilizan para la desecación de la cáscara de pimiento, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas.</p> <p>Suplirá al Maestro en los casos de ausencia ó enfermedad de éste, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida.</p>



		<p><b><u>Oficial 2ª secadero</u></b></p> <p>Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1ª, si lo hubiere ó al Maestro en las tareas básicas de los secadores mecánicos.</p> <p><b><u>Ayudante / Peón secadero</u></b></p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
<b><u>OBREROS</u></b>	<p><b><u>PRODUCCION</u></b></p> <p><b>Personal de oficios propios de las PLANTAS EXTRACTO-RAS.</b></p>	<p><b><u>Maestro extractora</u></b></p> <p>Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos dentro de la planta de extracción, trabaja y extrae la oleoresina (aceite) de pimentón, siendo responsable del trabajo desarrollado en dicha planta, así como del personal que tenga a sus órdenes.</p> <p><b><u>Oficial extractora</u></b></p> <p>Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditada las máquinas que se utilizan en la planta extractora, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas.</p> <p><b><u>Ayudante / Peón extractora</u></b></p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
<b><u>OBREROS</u></b>	<p><b><u>ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO</u></b></p>	<p><b><u>Empaquetador/a</u></b></p> <p>Es quien, confecciona los paquetes y envasado del pimentón. Igualmente se realiza una labor de limpieza, preparado y selección de cáscara para la molienda posterior.</p>



<p><b><u>OBREROS</u></b></p>	<p><b><u>ALMACEN</u></b></p>	<p><b><u>Encargado/a:</u></b></p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Almacén, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una ó varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Almacén, con práctica completa de su cometido.</p> <p><b><u>Oficial 1ª</u></b></p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización. Indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.</p> <p><b><u>Oficial 2ª</u></b></p> <p>Es el trabajador/a que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad ó especialización con suficiente grado de perfección y calidad.</p> <p><b><u>Ayudante / Peón</u></b></p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
<p><b><u>OBREROS</u></b></p>	<p><b><u>Personal de MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE.</u></b></p>	<p><b><u>Encargado/a de Mantenimiento ó Mecánico ó Electricista:</u></b></p> <p>Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas. Indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquellos. Posee conocimientos de varias especialidades y es responsable de la disciplina de su sección.</p> <p>Ésta especialidad sólo podrá cubrirse en aquellos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento.</p> <p><b><u>Oficiales:</u></b></p> <p>Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por si mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.</p>



		<p>Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Oficial 1ª</li><li>✓ Oficial 2ª</li></ul> <p>Las especialidades más características de éste personal son: Chofer, Mecánicos, Electricistas, etc.</p> <p><u>Chofer</u>: Es el operario que, provisto del permiso correspondiente, está a cargo de vehículos de la empresa y colabora, además, en el trabajo de descarga de su vehículo.</p> <p>Quedan asimilados a la categoría profesional de <u>Oficial 1ª</u> el <b>Chofer</b> con carné de la clase C y D.</p> <p><b><u>Ayudante / Peón</u></b></p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.</p> <p>Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
<b><u>OBREROS</u></b>	<b><u>SUBALTERNOS</u></b>	<p><b><u>Portero</u></b></p> <p>Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas ó locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.</p> <p><b><u>Vigilante</u></b></p> <p>Es quien tiene como cometido exclusivo, funciones de vigilancia, diurno ó nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando de los accesos de fábrica ó locales.</p> <p><b><u>Ordenanza</u></b></p> <p>Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la empresa. Recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de ésta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.</p> <p><b><u>Trabajador/a de limpieza</u></b></p> <p>Es quién se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad.</p>

**Artículo 12.- 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. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de especialidades equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

**Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos****Artículo 13. Jornada de trabajo y descansos.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho período, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia del Convenio quedan fijadas en 1.762.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicará en el B.O.E. y entrará en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de cinco o más horas, tendrán derecho a un descanso de 25 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los

trabajadores, en el caso de que el disfrute para bocadillo sea de tiempo superior al establecido en éste párrafo.

#### FESTIVIDAD

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

#### CALENDARIO LABORAL

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán quince al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de diciembre).

#### **Artículo 14.- Vacaciones.**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

### **Capítulo V. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral**

#### **Artículo 15.- Licencias retribuidas.**

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- Durante 15 días en caso de matrimonio.
- Durante 3 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)
- En los casos previstos en el caso de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de esposa, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días, cuando el trabajador necesite realizar al

efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente.)

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

- Los trabajadores, voluntariamente, podrán acumular las horas de lactancia a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en 14 días laborales, que se disfrutaran inmediatamente después del descanso por maternidad legalmente establecido.

- Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen,

- 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.

- Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.

- Dos días para asuntos propios del trabajador/a.

No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/o "puentes". Su disfrute deberá justificarse a la Empresa. Se podrá disfrutar para cuestiones que no tengan establecido el correspondiente descanso en el presente Convenio Colectivo o normas de rango superior. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

- Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VI. Suspensión del contrato de trabajo**

### **Artículo 16. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un periodo 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, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

## **Capítulo VII. Salarios**

### **Artículo 17. Retribuciones e increm. Salarial.**

Año 2016

La tabla salarial de 2016, será el resultante de aplicar un incremento del 1% sobre las tablas salariales definitivas del año 2015, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

Año 2017

La tabla salarial de 2017, será el resultante de aplicar un incremento del 1% sobre las tablas salariales definitivas del año 2016, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

### **Artículo 18.- Conceptos y complementos salariales.**

Salario Base:

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

Antigüedad Consolidada - Plus Personal:

El "plus Personal" tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1.999, y consistirá en una cantidad económica individualizada para cada trabajador, cuyo importe será la suma de los trienios y cuatrienios y que tuviera reconocidos a 31 de diciembre de 1.998, más la parte proporcional del trienio o cuatrienio que esté generando.

#### Gratificaciones Extraordinarias:

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de cálculo de esta gratificación extraordinaria y al desaparecer el concepto "Antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, este, se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

El personal que esté realizando el servicio militar tendrá derecho a las citadas gratificaciones.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres, y su abono se realizará el día 15 de julio y el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima devengada y no percibida.

#### Participación en beneficios:

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Esta paga se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y otra el 15 de octubre. A efectos de cálculo de esta participación en beneficios y al desaparecer el concepto de "antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, éste se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

#### Plus de Nocturnidad

Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25% de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

#### Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de carácter mensual y cuyo importe será de 128.5€ para el año 2.016 y de 129.79€ para el año 2.017.

#### Plus de Actividad

Tiene carácter mensual, es cotizable a la Seguridad Social y no influirá ni afectará para el cálculo de cualquier otra retribución o prestación, como pudieran ser Antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.

Para el año 2.016, queda fijado en 38.94 € Mensuales.

Para el año 2.017, queda fijado en 39.22 € Mensuales

#### Dietas:

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con categoría de viajante, una dieta completa de 85.76 € y un a media dieta de 47.97 € para el año 2016 y una dieta completa de 86.62 € y un a media dieta de 48.45 € para el año 2017. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados.

## **Capítulo VIII. Promoción y formación profesional**

### **Artículo 19.- La formación profesional en las empresas.**

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

Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 20.- Formación continua.**

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

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

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

Se garantiza que, durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentaran los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresas de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

## **Capítulo IX. Derechos colectivos**

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

### **Artículo 21.- Comités de empresa y delegados de personal.**

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los Delegados de Personal electos, tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

#### **Artículo 22.- Derechos sindicales.**

Los miembros de comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre si las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, siempre que las características de las empresas o centros de trabajo lo permitan, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En cualquier caso, éste local será obligatorio, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

### **Capítulo X. Beneficios sociales**

#### **Artículo 23.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).**

Complemento I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

#### **Artículo 24.- Indemnización por muerte o incapacidad.**

Póliza de seguro para indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta:

Las empresas cubrirán el riesgo de Muerte e Incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la cantidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 25.600€

#### **Artículo 25.- Ayuda por minusválidos.**

Los trabajadores con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo minusválido físico, psíquico o sensorial, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 255.16 € (2016) y 257.71 € (2017). Siempre que la minusvalía que presente sea superior al 50%.

#### **Artículo 26.- Premio por dedicación.**

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de

10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

**Artículo 27.- Ayuda por jubilación.**

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- \* 60 años.....8 mensualidades.
- \* 61 años.....7 mensualidades.
- \* 62 años.....6 mensualidades.
- \* 63 años.....5 mensualidades.
- \* 64 años.....4 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

**Capítulo XI. Seguridad y salud laboral**

**Artículo 28- ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos y dos batas según las necesidades propias de su puesto de trabajo.

**Artículo 29.- Política preventiva.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un Plan de Prevención.

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

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

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

**Artículo 30.- Normativa aplicable**

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

### **Artículo 31.- Derechos y obligaciones.**

#### Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

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

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

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

#### Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

**Equipos de trabajo:**

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

**Equipos de protección individual:**

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

**Información a los trabajadores:**

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

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

**Formación de los trabajadores:**

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

**Adopción de medidas de emergencia:**

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

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

**Vigilancia de la salud de los trabajadores:**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

#### Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

#### Consulta a los trabajadores:

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

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

#### Obligaciones de los Trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

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

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

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

#### **Artículo 32.- Órganos de representación en materia de prevención.**

1. Los delegados de Prevención.

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

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

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

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

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

## Capítulo XII. Igualdad de oportunidades

### Artículo 33.- Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

### Artículo 34.- Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Garantizar el principio de no discriminación.

Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido,

Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales,

ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuáles es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

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

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

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

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

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

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

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

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

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

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

### **Capítulo XIII. Interpretación del convenio y resolución de conflictos**

#### **Artículo 35.- Comisión paritaria.**

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Será nombrada por la Comisión Negociadora y se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

La comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Será convocada por escrito a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación a su convocatoria, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos alcanzados en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión, todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal.

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales según lo indicado en el artículo 17.

#### **Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen

salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, 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 económicas, 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, 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 solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la 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 periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, 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, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II

#### Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal 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 podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado.

#### 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 el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

### **Artículo 37.- 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.

### **Capítulo XIV. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 38.- Faltas y sanciones.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor y, en general, por el presente Convenio.

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

Clasificación de las faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
- 2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal (I.T.) o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 5.- No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- 7.- Embriaguez ocasional.
- 8.- Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.
- 9.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Clasificación de las faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
- 3.- No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 4.- La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 6.- La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podrá ser considerado como falta muy grave.

7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.

8.- Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

10.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales.

b) En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días.

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

8.- Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente Convenio. Esta prohibición deberá figurar claramente en los lugares o zonas afectadas.

9.- La transgresión de la buena fe contractual.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11.- El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.

12.- El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.

#### Sanciones.

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

##### 1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

##### 2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior.

##### 3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
- c) Despido.

#### Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

#### 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 tres meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la Empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicativo de las faltas cometidas, sino que cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la Empresa tenga conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

#### Procedimiento.

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.

2.- La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que impongan a los trabajadores.

3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.



TABLAS SALARIALES DEF 2017 ( 1 %)			SALARIO Mensual 2017	BASE Diario 2017	P. CONV. Mensual 2017	P.ACTIVIDAD Mensual 2017	SALARIO ANUAL 2017	H,ordinaria Hora extra 2017	
SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.								
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.488,17 €		129,78 €	39,33 €	24.741,29 €	14,04 €	
		De grado Medio	1.422,56 €		129,78 €	39,33 €	23.757,05 €	13,48 €	
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €	
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €	
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €	
TÉCNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €	
		De Grado Superior	1.488,17 €		129,78 €	39,33 €	24.741,29 €	14,04 €	
		De Grado Medio	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €	
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.342,39 €		129,78 €	39,33 €	22.554,47 €	12,80 €	
		Oficial 2ª Laboratorio	1.293,92 €		129,78 €	39,33 €	21.827,46 €	12,39 €	
		Especialista Laboratorio	1.208,02 €		129,78 €	39,33 €	20.538,96 €	11,66 €	
		Auxiliar de Laboratorio	1.196,72 €		129,78 €	39,33 €	20.369,46 €	11,56 €	
CONTROL DE CALIDAD	TECNICO C. CALIDAD		1.241,42 €		120,02 €	36,37 €	20.858,11 €	11,84 €	
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.117,16 €		120,02 €	36,37 €	18.994,19 €	10,78 €	
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.106,71 €		120,02 €	36,37 €	18.837,44 €	10,69 €	
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.342,39 €		129,78 €	39,33 €	22.554,47 €	12,80 €	
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.293,92 €		129,78 €	39,33 €	21.827,46 €	12,39 €	
		Auxiliar administrativo	1.196,72 €		129,78 €	39,33 €	20.369,46 €	11,56 €	
COMERCIALES		Viajante	1.342,39 €		129,78 €	39,33 €	22.554,47 €	12,80 €	
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.288,13 €		129,78 €	39,33 €	21.740,63 €	12,34 €	
		Maestro Molinero	1.288,13 €		129,78 €	39,33 €	21.740,63 €	12,34 €	
OBREROS	PRODUCCION	Molinos de Pimentón:	Oficial 1ª molinero		40,89 €	129,78 €	39,33 €	21.022,57 €	11,93 €
			Oficial 2ª molinero		39,72 €	129,78 €	39,33 €	20.489,54 €	11,63 €
			Ayudante/peón molinero		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Maestro del desecado de fruto	1.288,13 €		129,78 €	39,33 €	21.740,63 €	12,34 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1ª secadero		40,89 €	129,78 €	39,33 €	21.022,57 €	11,93 €
			Oficial 2ª secadero		39,72 €	129,78 €	39,33 €	20.489,54 €	11,63 €
			Ayudante/Peón Secadero		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Maestra extractora	1.422,55 €		129,78 €	39,33 €	23.756,87 €	13,48 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		44,59 €	129,78 €	39,33 €	22.705,28 €	12,89 €
			Ayudante/Peón Extractora		39,30 €	129,78 €	39,33 €	20.301,15 €	11,52 €
			Empaquetador/a		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.288,13 €		129,78 €	39,33 €	21.740,63 €	12,34 €	
OBREROS			Oficial 1ª		40,89 €	129,78 €	39,33 €	21.022,57 €	11,93 €
			Oficial 2ª		39,72 €	129,78 €	39,33 €	20.489,54 €	11,63 €
			Ayudante/Peón		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		44,59 €	129,78 €	39,33 €	22.705,28 €	12,89 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1ª		40,89 €	129,78 €	39,33 €	21.022,57 €	11,93 €
			Oficial 2ª		39,72 €	129,78 €	39,33 €	20.489,54 €	11,63 €
			Ayudante/Peón		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Portero		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
OBREROS	SUBALTERNOS		Vigilante		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Ordenanza.		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €
			Trabajador/a de limpieza		37,40 €	129,78 €	39,33 €	19.434,18 €	11,03 €

DIETAS: 86,62€ (Dieta completa) y 48,45€ ( Media dieta)

INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD: 25600€

AYUDA MINUSVALIDOS: 257,71€

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10031 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 Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, 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; número de expediente 30/01/0097/2016; denominado Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A.; código de convenio n.º 30000532011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/05/2016, 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 25 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.U."**

**Años 2016 a 2018**

**Preámbulo**

En Espinardo a 25 de mayo de 2016, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza S.A.U." para los años 2016 a 2018, empresa dedicada a la elaboración de cerveza y malta; y compuesta ésta por un lado por la parte empresarial de Estrella de Levante representada por el Jefe de Fábrica y por el Jefe de Recursos (como empresa); y por otro lado la parte social representada por los miembros del Comité de Empresa de Estrella de Levante (como trabajadores) pertenecientes a la Federación de Industria y Agroalimentaria tanto de la Unión General de Trabajadores (UGT, en adelante) como de Comisiones Obreras (CCOO, en adelante), previo reconocimiento mutuo de su plena legitimación y capacidad negociadora, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente; manifestando las partes negociadoras en el momento de la firma que han

mantenido el espíritu de avance reflejado en el preámbulo del anterior convenio en los siguientes términos:

“A la vista de las importantes modificaciones producidas en la legislación laboral, la Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores de Estrella de Levante, S.A.U., han adoptado un conjunto de medidas con la finalidad de crear las condiciones que permitan la creación de empleo fijo, respetándose en todo caso las condiciones actuales para los trabajadores en plantilla a la firma de este convenio.

Con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Estrella de Levante, para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar empleo estable”.

### **Capítulo I.- Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

Ámbito Territorial: El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Estrella de Levante sito en la localidad de Espinardo (Murcia).

Ámbito Funcional: Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las condiciones laborales concertadas entre la Dirección y el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Estrella de Levante sito en la localidad de Espinardo (Murcia) dedicado a la elaboración de cerveza y malta.

Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores que integran la plantilla de Estrella de Levante en el centro de trabajo que la empresa tiene en la localidad de Espinardo (Murcia), exceptuándose las personas contratadas a la que hacen referencia los artículos 1.3 letras c) y f); y 2.1 letras a), f) e i); todos ellos 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 2.- Vigencia**

Entrará en vigor el día uno de enero de dos mil dieciséis y su duración será de tres años, finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho.

#### **Artículo 3.- Prórroga**

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha del treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

#### **Artículo 4.- Incrementos salariales**

a) Incremento de convenio:

Años 2016: Las tablas anexas al presente convenio que son el resultado de incrementar en un 1% las del año anterior.

Años 2017 y 2018: Incremento del 1%, sobre las tablas salariales del año anterior.

b) Abono variable años 2016, 2017 y 2018:

Pago de una cantidad cuyo importe se calculará por el resultado de incrementar en un 1,2% las tablas salariales, de antigüedad y garantía ad personam. Este concepto se percibirá cuando el coste por HI (masa salarial/hectolitros producidos) se reduzcan en los parámetros pactados.

Masa salarial: Son todos los conceptos retributivos que perciben los trabajadores en el transcurso de un año natural, incluyendo el coste de la seguridad social (sin tener en cuenta los incrementos pactados en convenio).

Hectolitros producidos: Es el volumen declarado anualmente según la producción realizada en la fábrica en el año natural de que se trate la aplicación (mas menos 2% año anterior).

Objetivo: Reducción de un 1% la masa salarial por HI.

Periodo de liquidación: Semestral

Consolidación en las tablas salariales: Sin consolidación.

Funcionamiento:

Cada mes de Junio se comparará la ratio con el mismo periodo del año anterior. En el caso de que en los 6 primeros meses del año el ratio disminuya un 1% o más, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, percibirán este importe en un solo pago en el mes siguiente.

Si el porcentaje fuera menor del 1%, se pagará la parte proporcional que resulte hasta llegar al 0% en el caso de no mejora.

Cada final de año (Diciembre) se comparará el año actual contra el anterior:

1) Si alcanzada el objetivo marcado y se consigue una reducción del ratio igual o superior al 1%, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, en caso de no haberlo recibido ya según lo previsto en párrafos anteriores, percibirán íntegro este importe para el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido del 0%, o la cantidad restante de abonar, en el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido parcial. En ambos casos el abono de la cantidad se realizará en el mes siguiente.

2) Si la reducción del ratio es inferior al 1% pero por encima del 0%, se abonará la cantidad resultante de la que se retraerá la que eventualmente se hubiera percibido en el mes de Junio en caso de cumplimiento parcial, salvo en el caso de que en el mes de Junio se hubiera cumplido el objetivo en cuyo caso no se tendrían que devolver las cantidades percibidas. En caso de haber lugar a pago alguno se realizará en el mes siguiente.

3) Si no se consigue el objetivo de reducción del coste por HI, no se abonará ninguna cantidad, pero tampoco se exigirá la devolución de las cantidades percibidas en el primer semestre.

#### **Artículo 5.- Comisión paritaria de interpretación**

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, todos ellos con sus respectivos

suplentes; se seguirá el criterio de que los miembros de la Comisión Paritaria provengan preferentemente de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

La Constitución de la Comisión Paritaria se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario de la misma.

La Comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al Presidente o Secretario de la misma, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, el Presidente o Secretario convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el Orden del día.

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 ante las 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.

## **Capítulo II.- Organización del trabajo**

### **Artículo 6.- Jornada Laboral.**

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

Jornada: La jornada laboral será de ocho horas diarias, con media hora de descanso para bocadillo y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo preferentemente. Este descanso podrá ser modificado por contrato de trabajo individual. No obstante lo anterior, se respetará como garantía personal el cómputo anual de jornada que tuviese acreditado cada trabajador, a título individual, antes de la entrada en vigor de este convenio, si resultase inferior a la aquí convenida.

Los excesos horarios por jornadas individuales más beneficiosas, en cómputo anual, de existir, se compensarán por la Dirección en función de las necesidades productivas de la Empresa sea mediante los descansos correspondientes - pudiendo acumularse por semanas completas sin perjudicar a la organización y necesidades productivas de la empresa - sea mediante su compensación económica (según anexo 2). En todo caso ese posible exceso tiene la consideración de horas de carácter ordinario.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Horarios:

Secciones y departamentos a turnos:

Turno de mañana: De seis a catorce horas

Turno de Tarde: De catorce a veintidós horas

Turno de noche: De veintidós a seis horas

Secciones y departamentos que no trabajen a turnos:

Jornada partida: de 8 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

Se respetará a título individual como garantía personal, la modalidad de jornada continuada para aquel personal que la viniera realizando antes de la entrada en vigor de este convenio.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en sábados, domingos y festivos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingo y festivos durante todo el año o parte de este. Cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar voluntariamente su adscripción a esta modalidad de contrato.

Esta modalidad y turno es compatible y adicional a los turnos y jornadas actualmente existentes. En cuanto al horario concreto de estos turnos, este se fijará una vez oído al Comité de Empresa, garantizándose en todo caso la jornada continuada durante los 7 días de la semana.

Jornadas Especiales: Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días no laborables.

Los trabajadores de turno rotativo, que cubren todos los días del año, están obligados a realizar estas jornadas.

Virgen de las Viñas.-

Con motivo de la festividad de la Patrona del ramo, Virgen de las Viñas, será festivo a todos los efectos la víspera de la Romería de la Fuensanta del mes de septiembre.

Turnos rotativos.-

En las secciones de Central de Energía (Sala de Máquinas) y Maltería, se reconoce expresamente el turno de trabajo rotativo durante todo el año, y los trabajadores de dichas secciones podrán acumular los descansos para semanas sucesivas, de forma que se pueda disfrutar el descanso acumulado por semanas completas.

Pesar y tomar temperaturas en Cervecería y Recuperación de CO<sub>2</sub> y Recuperación de Levadura.

Los trabajadores destinados en Cervecería u otras secciones, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, así como para la recuperación de CO<sub>2</sub> y/o Levadura tendrán como compensación una gratificación en la cuantía establecida en el artículo 32.

Departamento Comercial.-

Los trabajadores adscritos al Departamento Comercial, y como consecuencia de las especiales características de su trabajo, no estarán sujetos a la jornada

ordinaria de trabajo, por lo que percibirán como incentivo por la posible prolongación de jornada la compensación correspondiente.

Flexibilidad del tiempo de trabajo.-

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 15 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar la variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas deberá realizarse a razón de jornadas completas.

La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexadas a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1 de Enero; 6 de enero; Jueves Santo; Viernes Santo; el día del bando de la huerta; 1 de mayo; el martes de Romería de septiembre; el día de la patrona; 24, 25 y 31 de diciembre; así como el fin de semana anterior y posterior del respectivo periodo vacacional.

En el caso de que marcado un día como flexibilidad por la empresa, éste tuviera que anularse a todos los efectos al no ser preciso el mismo se compensará a los trabajadores que hubieran sido designados para trabajar en dicho día con la cantidad de 60 € brutos por la anulación realizada.

Modalidades de flexibilidad:

A) Estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará un calendario – mes y medio antes del inicio del respectivo año natural – con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El máximo de días de flexibilidad no podrá superar 5 días.

B) Urgente: Hasta un máximo de 5 días para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas previa comunicación al Comité de Empresa.

Para esta flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones de riesgo inminente.

C) Coyuntural: Hasta completar los 15 días de flexibilidad total  $[15-(A+B)]$ , para atender situaciones específicas y puntuales del proceso productivo, para adecuarlo a la carga de trabajo existente en cada momento. En este caso el preaviso será de un mínimo de ocho días para el descanso así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

Sistema de preaviso: Recogiendo el sistema que ya se viene realizando a la hora de informar de la realización de días en régimen de flexibilidad, cuando la empresa tenga necesidad de marcar algún día de flexibilidad en cualquiera de las modalidades establecidas preavisará dicha necesidad con indicación del día, turnos y secciones afectadas por la flexibilidad en primer lugar a Comité de Empresa preferente a través de su Presidente y/o Secretario, y ante la ausencia de los anteriores a través de cualquiera de sus miembros; posteriormente remitirá comunicación escrita a los responsables de los departamentos afectados con la misma información que se entrega al Comité de Empresa a fin de que procedan a informar a los trabajadores afectados de forma individual; y procederá a colgar

cartel informativo en los tabloneros de la empresa para conocimiento de todo el personal.

**Retribución:** Cuando las jornadas flexibles se realicen y/o regularicen en sábado, domingo y/o festivo se abonarán de acuerdo a lo previsto para estos casos en el convenio colectivo.

**Regularización:** Dentro de los seis meses siguientes al del día de descanso o trabajado, salvo en el supuesto A. Transcurrido dicho término si no se ha producido la recuperación por causa imputable a la empresa, el trabajador quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfruta el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

#### **Artículo 7.- Ficha reloj.**

Mensualmente se entregará a cada trabajador que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.

#### **Artículo 8.- Cambio turno de trabajo.**

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

### **Capítulo III.- Ascensos e ingresos**

#### **Artículo 9.- Ascensos.**

##### 1.- Ascensos por capacitación

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún trabajador hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se considerará la plaza desierta y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Las normas que regirán en estas convocatorias, serán las señaladas en el artículo once de este convenio.

Para los ascensos por capacitación se tendrá en cuenta con una puntuación del 20% para el examen previsto en los párrafos anteriores, el tiempo de suplencia en el que haya podido estar el trabajador en los casos de sustitución por IT de otro trabajador con un nivel superior.

##### 2.- Ascensos por méritos

Si la organización del trabajo lo requiere, la Empresa, por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Empresa, podrá ascender de nivel o categoría a aquel trabajador que viniese desempeñando su trabajo cualificada y meritoriamente. La modificación de nivel se efectuará previa comunicación al Comité de Empresa, el cual, en el plazo máximo de quince días, podrá emitir un informe que en ningún caso será vinculante.

### 3.- Sistema de clasificación profesional: Desarrollo profesional

En aras de asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa, se establece un sistema de ascensos basado en la experiencia y conocimientos para los niveles 1, 2, 3 y 4 de todos los Grupos Profesionales (Técnicos, Administrativos, Comercial y Obrero), quedando excluido del mismo los niveles 5, 6 y 7 de todos los Grupos Profesionales al ser los mismos puestos de libre designación por la empresa al tratarse de puestos de especial responsabilidad y confianza.

Los niveles 1, 2 3 y 4 de todos los grupos profesionales se ocuparan de acuerdo con los siguientes parámetros: Nivel 1.- Personal de nuevo ingreso. Nivel 2.- Personal con experiencia mínima de 2 años dentro de la empresa y que, previa formación, supera las pruebas de polivalencia y conocimientos para su respectivo Grupo Profesional. Nivel 3.- Personal con un mínimo de 3 años en nivel 2 y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos, polivalencia y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas; y Nivel 4.- Personal con experiencia mínima de 4 años en el nivel 3 y que ha superado la evaluación correspondiente, demostrando polivalencia y autonomía en la organización de las tareas encomendadas. Se dará prevalencia a quienes dispongan de una titulación académica oficial acreditada, formación profesional o equivalente relacionada con alguno de los campos de la industria y/o el proceso industrial de producción.

Asimilación de categorías a Grupo Profesional y Nivel funcional. Durante la vigencia del Convenio Colectivo la empresa facilitará las condiciones necesarias para que los trabajadores fijos actualmente existentes en la empresa, sean objeto de su reclasificación profesional en los niveles 2, 3 y 4 previa acreditación de los requisitos previstos anteriormente. Igualmente la empresa se compromete a respetar los niveles superiores de aquellos trabajadores que los tuvieran antes de la entrada en vigor del mismo.

Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

#### **Artículo 10.- Ingresos.**

Para ingresar en la Empresa como trabajador, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

- a) Presentación de Curriculum Vitae (CV) a la empresa.
- b) Someterse a las pruebas psicotécnicas o profesionales que el Tribunal examinador considere convenientes, de acuerdo con el nivel o categoría y clase de trabajo a desempeñar, así como a la vigilancia de la salud establecida en el artículo 22.1 de Ley 31/95.
- c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.
- d) Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos de los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar la plaza.
- e) No se admitirá la solicitud de ingreso en esta Empresa a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión de minusválidos.
- f) La Dirección de la Empresa queda expresamente facultada, sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes

de los Grupos Comercial y Técnico, los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados y Directivos.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la Empresa deberá informar al Comité de Empresa, antes de efectuar las correspondientes convocatorias.

#### **Artículo 11.-Pruebas de aptitud.**

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por tres vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal perteneciente al personal fijo de la Empresa, que será nombrado por la Dirección de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.

c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter de asesor pero sin voto.

d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.

En el caso de ascenso por capacitación, los programas se ajustarán al nivel o perfil de la categoría convocada existente en la Empresa en cada momento.

e) Las calificaciones globales de las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.

f) Los trabajadores de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se considerará aprobado sin plaza y cuando existan vacantes de la misma especialidad o categoría opositada cubrirán estas plazas por el orden de puntuación obtenida.

g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.

h) La Empresa deberá hacer pública la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa, con el máximo de tiempo posible y como mínimo en el plazo de un mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

- 1) Número de plazas a cubrir.
- 2) Fecha y lugar de la celebración de las pruebas.
- 3) Temas y programas a realizar.
- 4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.
- 5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

i) El Tribunal, deberá hacer público y comunicar al Comité de Empresa, en el plazo de dos días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan concurrido a las mismas.

### **Artículo 12.- Formación profesional**

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para trabajadores fijos de la misma, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores.

Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre Dirección de la Empresa y Comité de Empresa para hacer un estudio de detección de necesidades formativas, y poder así posteriormente programar los cursos a celebrar durante la vigencia del convenio colectivo.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

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. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, convocadas mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva creación en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos. En los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa por orden de antigüedad en la misma.

Previa conformidad de la Empresa, esta sufragará los gastos de aquellos cursos de formación profesional que guarden relación directa con el trabajo desarrollado por el cursillista.

## **Capítulo IV.- Vacaciones, excedencias y licencias**

### **Artículo 13.- Vacaciones.**

a) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, excepto los que las tomen en enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre que disfrutarán veinticuatro. Además de los días marcados en el presente párrafo únicamente para los años bisiestos, se acuerda que los trabajadores podrán disfrutar de un día más de vacaciones que se sumará a los devengados de acuerdo con la modalidad de disfrute a la que estén adscritos de 23 o 24 días.

b) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad obtenga de su médico la correspondiente BAJA, automáticamente quedarán en suspenso las vacaciones, que se reanudarán al obtener el ALTA médica.

c) Cuando se tomen vacaciones en los meses para los que se han establecido veinticuatro días laborables, si no se toman completas en dichos periodos, se disfrutarán veintitrés días.

d) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, los 10 días de vacaciones laborables de verano, aunque estas vacaciones coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la Empresa.

e) Calendario de vacaciones: se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y las precisiones contenidas en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá con flexibilidad sobre cada caso que se presente.

El calendario de vacaciones para cada año deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al Comité de Empresa antes del día veintitrés de diciembre del año en que se realice.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

A tal efecto y habiéndose hecho la previa consulta que preceptúa el artículo y apartado citado anteriormente, la Empresa establece como periodo de mayor actividad productiva el comprendido entre el uno de julio y el treinta y uno de agosto; no obstante, la Dirección de la Empresa, podrá excepcionalmente autorizar a algún trabajador que así lo solicite, para que tome su descanso en dichos meses de forma total o parcial, siempre que su actividad no se juzgue imprescindible para la Empresa en dicha época.

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar diez días laborables de vacaciones en verano, sin rebasar dos semanas, considerando como periodo de verano catorce semanas.

Al trabajador que tome las vacaciones en verano, la Empresa, podrá cambiarlo de turno con las limitaciones siguientes:

a) El cambio de turno sólo podrá hacerse con motivo de vacaciones.

b) No estará obligado a cambiar de turno quien renuncie a tomar vacaciones en verano.

c) La Empresa, sólo podrá cambiar de turno al trabajador afectado dos semanas, dentro del periodo establecido para vacaciones de verano.

d) Cuando en una sección y turno sea mayor el número de trabajadores que tengan solicitados los diez días de vacaciones consecutivos en verano que el de semanas en ese periodo, la distribución se hará dividiendo el número de trabajadores afectados entre el de semanas de vacaciones de verano y el exceso iniciarán la rotación en cada sección y turno, a partir de la fecha en que acabaron el año anterior a razón de un trabajador por periodo de dos semanas.

El trabajador que esté de baja por enfermedad o accidente correrá turno como si las hubiese disfrutado en la fecha señalada en el calendario.

#### **Artículo 14.- Excedencias voluntarias.**

1) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa Este derecho

sólo podrá ejercitarse nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

3) Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa.

4) La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

5) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, y el excedente permanecerá sin incorporarse hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final de cualquiera de los años, efectuándose el reingreso al final de año en que se solicite el reingreso.

6) Al reingresar al trabajo, tras la finalización de la excedencia, el trabajador habrá, en su caso, de llevarse a cabo la vigilancia de la salud oportuna, conforme con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

7) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

8) Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueron inexactos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

9) Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará en el mes siguiente al cese previa solicitud del trabajador.

#### **Artículo 15.- Licencias con sueldo.**

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

A.- Permisos para la atención de circunstancias relacionadas con familiares por consanguinidad o afinidad:

- Para el caso de que Abuelos, Nueras, Yernos y Nietos fallecieran; sufrieran un accidente o padecieran una enfermedad grave; un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario; o se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se concederán permisos remunerados de dos días naturales. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia sera de 4 días naturales.

- Para el caso de que Hermanos y Cuñados fallecieran; sufrieran un accidente o padecieran una enfermedad grave; un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario; o se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se concederán permisos

remunerados de tres días naturales. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia sera de 5 días naturales.

- Para el caso de que padres, hijos, conyuge, suegros así como pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Público que corresponda:

a) Fallecieron se concederán permisos remunerados de tres días naturales. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia sera de 5 días naturales. El derecho del disfrute nacerá en el momento de producirse el hecho causante.

b) Se sometieran a una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario; sufrieran un accidente grave o padecieran una enfermedad grave; o un proceso de hospitalización con ingreso en centro hospitalario, se concederán permisos remunerados de TRES días laborales. Si las causas se producen a más de 80 km del lugar de residencia del trabajador la licencia será de 6 días naturales. Los días de licencia aquí concedidos podrán usarse de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo del permiso.

B.- En caso de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a licencias con sueldo por un periodo de tres días laborables, en situaciones normales, ampliables a tres más en caso de que se justifique la interconurrencia de enfermedad grave.

C.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales consecutivos, pudiendo elegir libremente cualquier época del año.

D.- El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

E.- Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

F.- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

G.- Cuando el trabajador tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, sus hijos y/o cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Público y la cita coincida con el de su jornada laboral, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, la empresa otorgará el permiso con sueldo por el tiempo necesario.

2.- El trabajador podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias hasta un total de 16 horas anuales, cuando dichas circunstancia coincidan con el turno de trabajo, para:

a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consaguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación.

3.- Acumulación de horas de lactancia.

De acuerdo con lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los trabajadores que tengan derecho a disfrute de permiso por lactancia podrán solicitar a la empresa la acumulación de las horas.

- Los días acumulados correspondientes son siete días laborables.

- El disfrute de dichos días acumulados debe efectuarse a continuación de los días de baja por maternidad o de suspensión de contrato por paternidad.

- A fin de favorecer el derecho de la mujer a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/07, de 22 de Marzo, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece, como medida específica para la mujer, tres días laborables adicionales de acumulación de permiso por lactancia, que se disfrutarán a continuación de los siete días antes mencionados.

4.- El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

#### **Artículo 16.- Licencias sin sueldo.**

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en una misma sección haya más de una solicitud para las mismas fechas, se le concederá al trabajador que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en el artículo 15 del convenio.

### **Capítulo V.- Faltas y sanciones**

#### **Artículo 17.- Faltas y sanciones.**

I.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Cuando la Empresa tenga conocimiento de una posible falta susceptible de ser calificada como grave o muy grave, antes de la incoación del expediente disciplinario, se someterá la cuestión a una comisión paritaria, compuesta por dos miembros elegidos por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, que emitirá dictamen para un posible acuerdo en el plazo máximo de quince días. Esta comisión podrá recabar información cumplida de cuantos datos y antecedentes tenga la Empresa y el trabajador. De no aceptarse dicho dictamen por ambas partes, se procederá a la formación del expediente en los términos a que se refiere el apartado siguiente.

5. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos.

Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### II.- Graduación de las faltas.

##### 1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

##### 2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; las relativas a las normas en materia de tratamiento de residuos y las relativas a las normas en materia de ahorro energético y agua; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada 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 o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

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

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

### III.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

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

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Capítulo VI.- Acción social en la empresa.

### Artículo 18.- Complementos por incapacidad temporal.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal, con alta en S.S. a cargo de la empresa, ésta completará el pago delegado hasta su salario real desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

### Artículo 19.- Premios a la antigüedad por una sola vez.

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga ejecutoria a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento de sus méritos, que se concederán con arreglo a las siguientes bases:

- |   |             |
|---|-------------|
| a) Personal con veinte años de servicio   | 567,01 €.   |
| b) Personal con treinta años de servicio  | 722,67 €.   |
| c) Personal con cuarenta años de servicio | 1.111,81 €. |

El cómputo por años de servicio se efectuará el día treinta y uno de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes siguiente.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por jubilación forzosa, muerte o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, si se produce en el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de antigüedad en la empresa, el pago será proporcional al tiempo trabajado en citado periodo.

Como reconocimiento a los méritos contraídos en el servicio prestado en la empresa, se establece un premio especial consistente en un regalo personalizado, que recibirán los trabajadores al cumplir 40 años de antigüedad en la empresa.

### Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.

A los trabajadores que por la índole de su trabajo tengan necesidad de utilizar el carnet de conducir al servicio de la Empresa, y por resolución administrativa o judicial, se vean privados del mismo, la Empresa, podrá clasificarlos de nuevo en

otra categoría laboral, incluso inferior, pero sin que ello sea causa de despido. En ningún momento los trabajadores afectados podrán perder más de una categoría profesional.

**Artículo 21.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta.**

Con el fin de estimular y compensar los años de servicio prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de Jubilación e Incapacidad Permanente Absoluta, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

1) Para acogerse a los beneficios que se establecen las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.993, y haber prestado un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

b) Solicitar la Jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación por lo menos.

c) Solicitar igualmente la pensión de Jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que lo supla.

d) Jubilarse en la fecha solicitada.

2) Las partes adquieren el compromiso de mantener por tiempo indefinido un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto tenga el trabajador derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo supla. La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses, anteriores a la fecha de jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

- 25% para los jubilados con 30 años de servicio.
- 20% para los jubilados entre 25 y 29 años de servicio.
- 10% para los jubilados entre 20 y 24 años de servicio.
- 3% para los jubilados entre 15 y 19 años de servicio.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual, el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superarán en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

3) Se considerará como salario percibido al montante formado por sueldo base, plus de actividad, plus de asistencia y antigüedad.

4) La cantidad que resulte de aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en catorce pagas, abonando doce en los meses naturales vencidos y los dos restantes en 30 de junio y 15 de diciembre.

El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecerse otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

5) Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación e incapacidad permanente absoluta, al fallecer el beneficiario. La Dirección podrá

solicitar la presentación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al beneficiario.

6) El personal que hubiese causado baja en la empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por incapacidad permanente absoluta, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por incapacidad, de conformidad con lo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

7) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

8) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual.

9) Si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

10) Estas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para alguna de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo, adaptándolo a las nuevas circunstancias.

#### Jubilación anticipada.-

Para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, pida la jubilación anticipada a partir de la edad que legalmente corresponda, se establecen las mismas condiciones que para aquellos que se jubilen al cumplir los sesenta y cinco años. Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse libremente por la Empresa.

#### Ayuda por hijo minusválido.-

Los trabajadores que acrediten tener hijos minusválidos, percibirán una ayuda por cada uno de los hijos integrados en la unidad familiar de 300,00 € año, pagaderas en el mes de septiembre.

#### **Artículo 22.- Actividades sociales.**

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integrada por una representación de la Empresa y de los trabajadores, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán estos últimos de cuotas mensuales de los trabajadores que, durante el presente año será de ocho euros. La aportación de la Empresa será trimestral y se fijará cada año de acuerdo con la Directiva del Grupo de Actividades.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto por un periodo de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa. El voto será secreto.

Obligatoriamente al mes de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de los trabajadores sólo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizándose siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de bajas de la Empresa, que será comunicado por esta, lo antes posible, a la Comisión.

#### **Artículo 23.- Seguro de accidentes colectivo.**

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, que entrará en vigor a partir del vencimiento de la actual póliza, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente... 55.000,00. €
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente... 100.000,00. €
- Muerte por accidente... 100.000,00. €

### **Capítulo VII.- Remuneraciones**

#### **Artículo 24.- Salario.**

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán integradas exclusivamente, por los siguientes conceptos:

1. Salario base
  - a) Sueldo base por nivel.
  - b) Actividad
  - c) Asistencia
2. Complementos salariales
  - 2.1. Complementos personales:
    - a) Antigüedad
  - 2.2. Complementos de puesto de trabajo:
    - (a) Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables
    - (b) Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo
    - (c) Complementos de turnos rotativos
    - (d) Complementos de pesar y tomar de temperaturas
    - (e) Complementos de toxicidad, penosidad y nocturnidad
    - (f) Compensación por descansos no disfrutados
3. Otras remuneraciones
  - a) Pagas extraordinarias
  - b) Gratificaciones especiales
  - c) Horas extraordinarias
  - d) Trabajo en sábados no festivos
4. Indemnizaciones y suplidos
  - a) Plus de distancia
  - b) Dietas

**Artículo 25.- Sueldo base por nivel.**

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

**Artículo 26.- Actividad.**

Queda establecido el salario de actividad en la cuantía que figura en la columna correspondiente de la tabla salarial, anexo número uno de este convenio.

Este salario de actividad se devengará por días laborables efectivamente trabajados, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo, percibirán este salario de actividad aquellos trabajadores que sean dados de baja por Incapacidad Temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social que le asista durante el periodo de dicha baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo dieciocho de este convenio.

**Artículo 27.- Asistencia.**

Este salario tiene como finalidad estimular la asiduidad al trabajo y lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada completa, quedando establecido en la cuantía que figura en la columna tercera de la tabla salarial, anexo número uno, de este convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir íntegro este salario:

- a) El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal.
- b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales cuando sean requeridos para asistir a actos o reuniones propias de dichos cargos.
- c) El personal que acuda a visitas médicas debidamente justificadas.
- d) El que disfrute de licencias reglamentarias con motivo de acontecimientos familiares a que se refiere el artículo quince de este convenio.

En los casos en que se produzcan faltas de asistencia o puntualidad la retribución por asistencia se reducirá en los términos que a continuación se indican:

Las faltas de puntualidad de hasta quince minutos, llevarán consigo la pérdida del 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a cada uno de los días en que haya incurrido en falta. Si estas exceden de tres en el mismo mes se perderá el 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a todo el mes.

Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas reglamentariamente darán lugar a la pérdida del plus de asistencia de la forma siguiente:

- a) La primera falta llevará consigo la pérdida del 25% del plus de asistencia correspondiente a un mes.
- b) Cuando dentro de un mismo mes sea cometida una segunda falta, la pérdida será del 50% del plus de asistencia correspondiente a un mes.
- c) Cuando dentro de un mismo mes, sea cometida una tercera falta consecutiva, la pérdida será del cien por cien del plus de asistencia correspondiente a un mes.

**Artículo 28.-Antigüedad.**

Los trabajadores de la Empresa, por cada cinco años de trabajo ininterrumpidos, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes

en quinquenios con el límite máximo de cinco. A tal efecto, se establece el precio del quinquenio para cada nivel en la cuantía que figura en el anexo número tres del presente convenio.

El precio del quinquenio que se aplicará será el que corresponda al último nivel del trabajador de que se trate.

**Artículo 29.- Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o días de descanso semanal obligatorio, según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los días festivos.

Cuando el personal haya de trabajar cinco o más horas en domingos o festivos, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del cien por cien% del jornal del domingo o festivo, más el suplemento marcado para el trabajo en sábado no festivo. En caso de no cubrir las cinco horas estipuladas como mínimo de jornada en festivo, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas festivas en el anexo número dos. El personal que trabaje en día festivo más de la jornada establecida percibirá el exceso de horas con arreglo al valor fijado para las horas festivas.

**Artículo 30.- Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo.**

Aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo y a requerimiento de la empresa deban renunciar al tiempo de descanso diario señalado para el bocadillo o deban o estuvieran suscritos al sistema de relevo en el puesto de trabajo establecido por la empresa al no ser posible realizar una parada en la producción continua desarrollada en su sección, percibirán a partir de una presencia mínima de cinco horas en la empresa como compensación diaria la gratificación por este concepto de 7,50 € brutos.

Aquellos trabajadores que por su organización del trabajo no pudieran tomar el bocadillo en las instalaciones existentes al efecto en la empresa, podrán tomar el bocadillo en su sección de trabajo.

**Artículo 31.- Trabajo en sábados no festivos.**

Cuando el personal haya de trabajar ocho horas en sábado, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, cien por cien del jornal del sábado, más un suplemento de 20 €. En caso de no cubrir las ocho horas de jornada, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas extras normales en el anexo número dos.

**Artículo 32.- Complemento de pesar y tomar de temperaturas.**

Los trabajadores de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica fuera de su jornada ordinaria, en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, tendrán como compensación 55 € por cada vez que presten el servicio, más un día de descanso (acumulables con el máximo de una semana) por cada tres veces que tengan que prestar el servicio.

**Artículo 33.- Complemento Nocturnidad.**

El plus de nocturnidad se establece en 3,00 € por hora trabajada y lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis de la mañana del día siguiente.

**Artículo 34.- Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Una paga de 30 días pagadera el día 31 de marzo.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de junio.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de septiembre.
- Una paga de 30 días pagadera el día 15 de diciembre.

Para el cálculo de estas pagas extraordinarias, se computarán las columnas de sueldo base, plus de actividad y plus de asistencia de la tabla salarial, más los aumentos de antigüedad y garantía personal en su caso.

Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva la paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

**Artículo 35.- Gratificaciones especiales.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una gratificación extraordinaria de carácter anual equivalente a 30 días de salario, que comprende todos los conceptos indicados en el artículo anterior, pagaderos el día treinta y uno de mayo.

**Artículo 36.- Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el anexo número dos de este texto.

**Artículo 37.- Descansos no disfrutados.**

Cuando el personal le sea imposible disfrutar los descansos derivados del trabajo en sábado, domingo o festivos, estos tendrán una compensación cuyo valor se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

**Artículo 38.- Plus de distancia.**

Como compensación por los gastos de locomoción para la asistencia al trabajo, todo trabajador tendrá derecho a percibir, sólo por cada día en que acuda a su trabajo, la cantidad que figura establecida en el anexo número cuatro de este convenio, dicha cantidad no se considerará incluida en el concepto salario real a que se refiere el artículo 18 del presente convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir este plus de distancia:

a) El trabajador que se encuentre accidentado, sólo cuando el siniestro se produzca en el centro del trabajo y las lesiones sean claramente perceptibles. No se abonará, por tanto, este incentivo cuando las supuestas lesiones, aunque pudieran tener su origen en un hecho que tenga la consideración legal de accidente de trabajo, no sean visiblemente demostrables, como son todo tipo de lumbalgias, ciáticas y similares.

b) Los que disfruten de licencias con sueldo a que se refiere el artículo 15 de este convenio.

**Artículo 39.- Dietas.**

Se fija el importe de las dietas en las cantidades siguientes:

- Dieta completa... 33,07 €
- Media dieta.... 17,83 €

**Artículo 40.- Absorción.**

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas retribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter general y obligatorio.

**Capítulo VIII.- Derechos sindicales y otros derechos.****Artículo 41.- Comité de empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

- 1) Reestructuración de plantillas.
- 2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
- 3) Planes de formación profesional.
- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

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

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa, con las limitaciones siguientes:

- En todo caso el cedente deberá estar desempeñando plenamente su trabajo en activo.

- Para poder acumular las horas será imprescindible informar a la Empresa antes de los cinco últimos días del mes anterior, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

a) Visitas a otras fábricas del sector.

b) Asistencia a congresos de los sindicatos.

- c) Cursos de formación sindical.
- d) Actos propios de los cargos sindicales, representativos a nivel regional o estatal.

**Artículo 42.- Secciones Sindicales de Empresa.**

Las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 43.- Asambleas.**

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

- a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.
- b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.
- c) No podrá celebrarse más de una al mes.
- d) No podrá prolongarse más de una hora.
- e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.
- f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

**Artículo 44.- Vigilancia de la salud.**

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual, que incluya pruebas específicas para vista y oídos, a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo, y solo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador, como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores serán voluntarios. En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

A cada trabajador se le facilitarán los resultados de las exploraciones médicas.

**Artículo 45.- Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará a todos los trabajadores de la empresa la uniformidad necesaria para la prestación de sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, siéndoles entregada vestuario de invierno y verano. Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará anorak a todos los trabajadores de la empresa.

**Artículo 46.- Garantía de empleo.**

La empresa se obliga durante la vigencia de este convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan.

**Artículo 47.- Legislación supletoria.**

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

**Disposición adicional primera.- Garantía personal.-**

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

**Disposición adicional segunda.**

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio, hacen constar que se han tenido en cuenta las previsiones de la L.O. 3/2007, para la igualdad, habiendo regulado algunos derechos que pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Así mismo, los negociadores manifiestan que las relaciones laborales en la empresa se rigen por el respeto a los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, comprometiéndose a mantener reuniones periódicas para el análisis y valoración de la efectiva aplicación de dichos principios.

**Disposición adicional tercera.**

Para el encuadramiento profesional se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 22 del ET acordándose la polivalencia funcional de los distintos niveles dentro de cada grupo profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los Grupos Profesionales son cuatro:

Grupo A.- Técnico

Grupo B.- Administrativo

Grupo C.- Comercial

Grupo D.- Obrero

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo A Técnicos.- Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores o medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática o sistemas equivalentes.

Grupo B Administrativos.- Es el personal que con unas directrices específicas desarrollan tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual deberán recurrir al respectivo mando directo. Los trabajadores de este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Grupo C Comercial.- Es el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Grupo D Obrero.- Es el personal que con la formación adecuada y directrices específicas desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Es característica principal a este grupo, la asunción de todas las



funciones o actividades propias del proceso operativo desde mantenimiento, fabricación, calidad, envasado, etc. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Dentro de cada Grupo profesional se fijan los niveles funcionales recogidas en las tablas salariales del anexo 1.

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, a 18 de mayo de 2016.

**ANEXO NÚMERO 1 TABLAS DE SALARIOS AÑO 2016**

Niveles	Concepto	Concepto	Concepto	T o t a l
	Sueldo Base	P. Actividad	P. Asistencia	
<b>GRUPO A TECNICO:</b>				
711 Nivel 1	625,29 €	441,75 €	41,58 €	1.108,62 €
712 Nivel 2	878,98 €	559,54 €	41,58 €	1.480,10 €
713 Nivel 3	1.014,21 €	619,90 €	41,58 €	1.675,69 €
714 Nivel 4	1.055,49 €	709,04 €	41,58 €	1.806,11 €
715 Nivel 5	1.115,62 €	748,30 €	41,58 €	1.905,50 €
716 Nivel 6	1.284,66 €	772,20 €	41,58 €	2.098,44 €
717 Nivel 7	1.690,33 €	550,64 €	41,58 €	2.282,55 €
<b>GRUPO B ADMINISTRATIVO:</b>				
721 Nivel 1	625,29 €	441,75 €	41,58 €	1.108,62 €
722 Nivel 2	878,98 €	559,54 €	41,58 €	1.480,10 €
723 Nivel 3	1.014,21 €	619,90 €	41,58 €	1.675,69 €
724 Nivel 4	1.055,49 €	709,04 €	41,58 €	1.806,11 €
725 Nivel 5	1.115,62 €	748,30 €	41,58 €	1.905,50 €
726 Nivel 6	1.284,66 €	772,20 €	41,58 €	2.098,44 €
727 Nivel 7	1.690,33 €	550,64 €	41,58 €	2.282,55 €
<b>GRUPO C COMERCIAL:</b>				
731 Nivel 1	625,29 €	441,75 €	41,58 €	1.108,62 €
732 Nivel 2	878,98 €	559,54 €	41,58 €	1.480,10 €
733 Nivel 3	1.014,21 €	619,90 €	41,58 €	1.675,69 €
734 Nivel 4	1.055,49 €	709,04 €	41,58 €	1.806,11 €
735 Nivel 5	1.115,62 €	748,30 €	41,58 €	1.905,50 €
736 Nivel 6	1.284,66 €	772,20 €	41,58 €	2.098,44 €
737 Nivel 7	1.690,33 €	550,64 €	41,58 €	2.282,55 €
<b>GRUPO D OBRERO:</b>				
741 Nivel 1	489,81 €	406,01 €	41,58 €	937,40 €
742 Nivel 2	531,49 €	442,40 €	41,58 €	1.015,47 €
743 Nivel 3	743,75 €	426,78 €	41,58 €	1.212,11 €
744 Nivel 4	811,37 €	568,11 €	41,58 €	1.421,06 €
745 Nivel 5	878,99 €	654,07 €	41,58 €	1.574,64 €
746 Nivel 6	1.014,21 €	657,51 €	41,58 €	1.713,30 €



**ANEXO NÚMERO 2 TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2016**

<b>TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2016</b>		
<b>Niveles</b>	<b>Concepto</b>	<b>Concepto</b>
<b>Denominación</b>	<b>H.Ext.Lab.N.</b>	<b>H.Ext.Lab.Fest.</b>
<b>Código</b>	<b>514</b>	<b>516</b>
<b>GRUPO A TECNICOS:</b>		
711 Nivel 1	10,68 €	12,04 €
712 Nivel 2	15,30 €	17,23 €
713 Nivel 3	15,72 €	17,61 €
714 Nivel 4	15,72 €	17,61 €
715 Nivel 5	16,30 €	18,17 €
716 Nivel 6	16,94 €	19,29 €
717 Nivel 7	19,80 €	24,03 €
<b>GRUPO B ADMINISTRATIVOS:</b>		
721 Nivel 1	10,68 €	12,04 €
722 Nivel 2	15,30 €	17,23 €
723 Nivel 3	15,72 €	17,61 €
724 Nivel 4	15,72 €	17,61 €
725 Nivel 5	16,30 €	18,17 €
726 Nivel 6	16,94 €	19,29 €
727 Nivel 7	19,80 €	24,03 €
<b>GRUPO D OBREROS:</b>		
741 Nivel 1	9,31 €	11,13 €
742 Nivel 2	10,12 €	12,05 €
743 Nivel 3	14,23 €	16,79 €
744 Nivel 4	15,05 €	16,96 €
745 Nivel 5	15,72 €	17,61 €
746 Nivel 6	15,72 €	17,61 €



**ANEXO NÚMERO 3 TABLAS PRECIO QUINQUENIOS ANTIGÜEDAD AÑO 2016**

Niveles		Concepto
		Antigüedad
<b>GRUPO A TECNICOS:</b>		
711	Nivel 1	18,02
712	Nivel 2	25,65
713	Nivel 3	29,25
714	Nivel 4	30,37
715	Nivel 5	32,98
716	Nivel 6	36,55
717	Nivel 7	47,62
<b>GRUPO B ADMINISTRATIVOS:</b>		
721	Nivel 1	18,02
722	Nivel 2	25,65
723	Nivel 3	29,25
724	Nivel 4	30,37
725	Nivel 5	32,98
726	Nivel 6	36,55
727	Nivel 7	47,62
<b>GRUPO C COMERCIAL:</b>		
731	Nivel 1	18,02
732	Nivel 2	25,65
733	Nivel 3	29,25
734	Nivel 4	30,37
735	Nivel 5	32,98
736	Nivel 6	36,55
737	Nivel 7	47,62
<b>GRUPO D OBREROS:</b>		
741	Nivel 1	14,65
742	Nivel 2	15,70
743	Nivel 3	21,92
744	Nivel 4	23,83
745	Nivel 5	25,65
746	Nivel 6	29,25

**ANEXO NÚMERO 4 TABLA PLUS DISTANCIA AÑO 2016**

Niveles	Cantidad día	Mes (20,5 días)
	Concepto	Código
	Plus distancia	365
<b>GRUPO A TECNICOS:</b>		
711 Nivel 1	5,9706 €	122,40 €
712 Nivel 2	8,1027 €	166,11 €
713 Nivel 3	9,6021 €	196,84 €
714 Nivel 4	9,9355 €	203,68 €
715 Nivel 5	10,2772 €	210,68 €
716 Nivel 6	10,4787 €	214,81 €
717 Nivel 7	11,0697 €	226,93 €
<b>GRUPO B ADMINISTRATIVOS:</b>		
721 Nivel 1	5,9706 €	122,40 €
722 Nivel 2	8,1027 €	166,11 €
723 Nivel 3	9,6021 €	196,84 €
724 Nivel 4	9,9355 €	203,68 €
725 Nivel 5	10,2772 €	210,68 €
726 Nivel 6	10,4787 €	214,81 €
727 Nivel 7	11,0697 €	226,93 €
<b>GRUPO C COMERCIAL:</b>		
731 Nivel 1	5,9706 €	122,40 €
732 Nivel 2	8,1027 €	166,11 €
733 Nivel 3	9,6021 €	196,84 €
734 Nivel 4	9,9355 €	203,68 €
735 Nivel 5	10,2772 €	210,68 €
736 Nivel 6	10,4787 €	214,81 €
737 Nivel 7	11,0697 €	226,93 €
<b>GRUPO D OBREROS:</b>		
741 Nivel 1	5,2205 €	107,02 €
742 Nivel 2	5,6087 €	114,98 €
743 Nivel 3	7,5521 €	154,82 €
744 Nivel 4	8,1787 €	167,66 €
745 Nivel 5	8,7175 €	178,71 €
746 Nivel 6	9,5083 €	194,92 €

Representación de la empresa: Patricio Valverde Espín, Carlos Miguel Gómez Sánchez, Juana Sánchez Gomariz.

UGT: Vicente Jiménez Pozo, Aurelia Martínez Gómez, Rosario Molina Catalá, Vicente Martínez Abad, David López Canovás, Domingo Ibáñez Jiménez.

CCOO: Juan Gabriel Frutos Ruiz, Enrique García González, Francisco Nicolás Carrillo, Jesús Palazón Sánchez.

Asesores: Jesús Cámara Meseguer (UGT), José Ángel Rubio Marínez (CCOO).

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10032 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 y sus organismos autónomos del Ayuntamiento de San Javier (anteriormente Acuerdo Funcionarios).**

Visto el expediente de Acuerdo Funcionarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 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. 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, del expediente de Acuerdo de Funcionarios; número de expediente 30/12/0123/2016; denominación, Ayuntamiento San Javier Empleados Públicos y sus Organismos Autónomos (anteriormente Acuerdo Funcionarios); código de convenio, 30000022122010; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 07/10/2016, 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 16 de noviembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier (2016-2019)**

**CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES.**

Artículo 1.º- Ámbito de aplicación.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

Artículo 3.º- Denuncia del Acuerdo.

Artículo 4.º- Prórroga del Acuerdo.

Artículo 5.º- Unidad normativa y principio regulador.

**CAPÍTULO II: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

Artículo 6.º- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

**CAPÍTULO III: INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO.**

Artículo 7.º- Comisión de Seguimiento.

#### **CAPÍTULO IV: CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO.**

Artículo 8.º- Calendario laboral.

Artículo 9.º- Jornada laboral.

Artículo 10.º- Trabajo en período nocturno y festivo.

Artículo 11.º- Excesos de jornada.

Artículo 12.º- Vacaciones.

Artículo 13.º- Permisos.

Artículo 14.º- Situaciones de permisos especiales, maternidad de la mujer trabajadora y excedencias.

Artículo 15.º- Otros derechos de los empleados públicos.

Artículo 16.º- Régimen disciplinario.

#### **Capítulo V: ACCESO, PROMOCIÓN, COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO Y FORMACIÓN.**

Artículo 17.º- Oferta de Empleo Público.

Artículo 18.º- Sistema de acceso, selección y provisión.

Artículo 19.º- Asignación de funciones. Cobertura provisional de puestos de trabajo de superior categoría.

Artículo 20.º- Movilidad y permutas.

Artículo 21.º- Funcionarización del personal laboral fijo.

Artículo 22.º- Cambio en la forma de gestión de los servicios.

Artículo 23.º- Promoción interna.

Artículo 24.º- Carrera profesional.

Artículo 25.º- Formación.

#### **CAPÍTULO VI: AYUDAS SOCIALES.**

Artículo 26.º- Anticipos reintegrables.

Artículo 27.º- Pólizas de seguro.

Artículo 28.º- Ayudas económicas de Fondo Social.

#### **CAPÍTULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Artículo 29.º- Seguridad y salud laboral.

Artículo 30.º- Prendas de trabajo.

#### **CAPÍTULO VIII: DERECHOS Y DEBERES SINDICALES.**

Artículo 31.º- Derechos, deberes y garantías sindicales.

Artículo 32.º- La Junta de Personal.

Artículo 33.º- El Comité de Empresa.

#### **CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES.**

Artículo 34.º- Retribuciones.

Artículo 35.º- Programas de Productividad.

Artículo 36.º- Dietas y kilometraje.

Artículo 37.º- Retirada y renovación del permiso de conducir.

Artículo 38.º- Tabla de retribuciones.

Artículo 39.º- Revisión salarial.

Artículo 40.º- Personal de Servicio Reten.

## **CAPÍTULO X: CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON HORARIOS ESPECIALES.**

Artículo 41.º- Revisión salarial.

Artículo 42.º- Colectivos con horarios especiales.

Artículo 43.º- Otros horarios especiales.

Artículo 44.º- Renovación y/o modificación del Acuerdo.

**DIPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

**DIPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.**

**DIPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.**

**DIPOSICIÓN FINAL.**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de octubre de 2016, aprobó el Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier para los años 2016/2019, y que de forma unánime, se acordó en Mesa General Común de Negociación durante las sesiones celebradas los días 2, 16, 23 y 26 de febrero, los días 1, 4, 8 y 18 de marzo, los días 1, 10, 15, 22 y 29 de abril, los días 2, 9, 10, 12, y 19 de mayo, los días 22 y 29 de junio, los días 9, 23 y 28 de septiembre y 4 de octubre de 2016, compuesta por parte de la corporación, por el Concejal Delegado de Urbanismo y Medio Ambiente, Patrimonio, Agricultura, Personal, Régimen Interior y Sanciones, por la Concejala Delegada de Coordinación y Control de los Servicios Públicos Municipales, Parques y Jardines, Parque Móvil, Prevención de Riesgos Laborales, y Pedanías, por el Concejal Delegado de Hacienda, Deportes y Comunicación Corporativa, por la Concejala Delegada de Seguridad Ciudadana, Contratación y Tráfico, por el Portavoz Grupo Municipal de Ciudadanos - C's, y por la representación de los trabajadores, el Delegado sindical de CCOO, el Delegado de personal de CCOO, el Secretario sindical de UGT, Representante sindical de UGT, Delegada sindical de SIME, Delegado de personal de SIME, Delegado sindical de USO, Delegado de personal de USO, con efectos desde su aprobación hasta la vigencia del acuerdo."

### **Capítulo I**

#### **Condiciones generales**

##### **Artículo 1.º- Ámbito de aplicación.**

Las normas contenidas en el presente Acuerdo, serán de aplicación a todos los empleados públicos que trabajan y reciben sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Ayuntamiento de San Javier, incluidos los funcionarios Habilitados de ámbito Estatal, y de su Organismo Autónomo del PDM, al que alude el Estatuto Básico del Empleado Público en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, y demás normativa, siempre y cuando el Organismo Autónomo del PDM se adhiera al presente convenio.

Los conflictos que surjan en la aplicación del presente acuerdo que afecten al personal funcionario, se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa y los que resulten referentes al personal laboral, a la jurisdicción social.

**Artículo 2.º- Ámbito temporal.**

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación en el Pleno Municipal y posterior publicación en el BORM, según los acuerdos alcanzados en mesa general de negociación, si bien sus efectos económicos serán reconocidos desde el día 1 de enero de 2016. La vigencia será desde el día 1 de enero de 2016 (a excepción de lo estipulado en el artículo 35.1 para el año 2016) hasta el 31 de diciembre del año 2019.

**Artículo 3.º- Denuncia del Acuerdo.**

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con expresión de las materias objeto de la denuncia y con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Acuerdo.

**Artículo 4.º- Prórroga del Acuerdo.**

Denunciando el Acuerdo y hasta que no se logre uno nuevo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo, en caso de que no mediara denuncia, o si mediando, no se hace en tiempo y forma, se entenderá prorrogado por tácita reconducción por periodos anuales, salvo en lo que afecta al calendario laboral que contendrá, las fiestas oficiales, nacionales, regionales y locales y al capítulo de retribuciones que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

**Artículo 5.º- Unidad normativa y principio regulador.**

1.-Unidad normativa: En todo lo no previsto en este Acuerdo, serán de aplicación las normativas legales en cada materia.

2.-Principio regulador de la negociación: El presente documento de condiciones de trabajo se ha negociado en la Mesa General Común de Negociación para todas las materias comunes que afectan tanto al personal laboral como funcionario al que se refiere el artículo 1.º del presente Acuerdo, conforme a lo establecido en el artículo 36.3 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre.

**Capítulo II****Relación de puestos de trabajo****Artículo 6.º- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).**

La Corporación negociará en la Mesa General de Negociación una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para el Ayuntamiento de San Javier en el segundo semestre del año 2017, para lo cual se elaborará previamente un reglamento que será acordado con los representantes sindicales y en el que se basará la elaboración de la referida RPT.

La aprobación de una RPT no implicará merma en la retribución económica de ningún empleado público y, en su caso, se aplicará un Complemento Personal Transitorio. Dicho complemento asegurará la diferencia entre el anterior Complemento Específico y el nuevo Complemento Específico resultante como consecuencia de la nueva valoración del puesto de trabajo. La subida anual de los empleados que tengan este complemento personal transitorio será compensada con la reducción de dicho complemento.

### Capítulo III

#### Interpretación del acuerdo.

##### Artículo 7.º- Comisión de seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales se constituirá, una vez aprobado el Acuerdo y en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del mismo, que estará compuesta de:

- 1 Miembro de la Junta de Personal.
- 1 Miembro del Comité de Empresa.
- 1 Miembro en representación de los órganos unitarios del PDM, en su caso.

Los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa y en representación de los órganos unitarios del PDM, asistirán con voz pero sin voto.

- 1 Miembro designado por cada Sección Sindical que firme el Acuerdo y con representación en los Órganos Unitarios de Representación, que sea empleado público del Ayuntamiento de San Javier o del PDM, en caso de adscripción al presente Acuerdo.

- Igual número de miembros designados por la Corporación Municipal.

Los miembros designados para la Comisión de Seguimiento podrán nombrar un sustituto que deberá reunir todos los requisitos necesarios para estar en dicha comisión.

En el caso de que se produzca una votación en la Comisión de Seguimiento, el miembro designado por cada Sección Sindical tendrá el mismo número de votos que miembros tenga esa Sección Sindical en los Órganos Unitarios de Representación. La Corporación Municipal, tendrá tantos votos como la representación de los Empleados Públicos.

La presidencia de la Comisión se ostentará por mutuo acuerdo y, en caso de no haberlo, se hará por turnos rotativos entre la Corporación y los Empleados Públicos.

No existirá el voto de calidad de la Presidencia.

La Comisión de Seguimiento tendrá principalmente las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del Acuerdo en su aplicación práctica.
- b) Resolución definitiva y vinculante, de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de los conflictos colectivos que se sometan a su consideración.
- d) Vigilancia del cumplimiento del Acuerdo y demás legislación aplicable.
- e) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo en todo o en parte.
- f) Cuantas se le atribuyan en el texto del presente Acuerdo.
- g) Las partes firmantes del presente Acuerdo se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997, en su totalidad y sin condicionamientos alguno que vinculara a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

Las sesiones de esta Comisión se realizarán cuando lo solicite la mayoría simple de una de las partes y al menos una vez cada tres meses.

## Capítulo IV

### Condiciones y tiempo de trabajo

#### Artículo 8.º- Calendario laboral.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios, previa negociación con los representantes de los empleados públicos, y se aprobará antes del día 28 de febrero de cada año.

#### Artículo 9.º- Jornada laboral.

9.1.-La jornada general de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Javier se establece en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En cualquier caso, la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal será la fijada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada momento vigente y demás normativa de aplicación para el personal de la Administración Local.

Esta jornada ordinaria se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

9.2.-Para el personal de oficinas, se establece una flexibilidad de horario ordinario, que permitirá la entrada desde las 7 a las 9 horas, la salida desde las 14:00 a las 16:30 horas, de forma tal que la permanencia en el puesto de trabajo es imprescindible de 8:30 a las 14:00 horas y flexible, con recuperación semestral, durante el resto de la jornada establecida. Dicha recuperación podrá efectuarse en jornada de tarde, conforme a lo que se establezca en el calendario laboral. La flexibilidad horaria también será aplicable para el período comprendido entre las 8:30 y las 9:00 horas, siempre que se garantice, en cada departamento, la permanencia en el puesto de trabajo durante ese tiempo del personal necesario para la atención al público.

9.3.- Podrán establecerse, por razones que afecten al normal desarrollo de los servicios públicos, horarios de carácter especial. A tal efecto, dichos horarios serán expuestos y negociados en la Mesa General Común de Negociación o en la Mesa General de Negociación de funcionarios, según corresponda.

9.4.- Con el fin de que todos/as los/las empleados/as públicos/as puedan actualizar permanente sus conocimientos y capacidades profesionales, se acuerda establecer el siguiente cómputo anual de horas a compensar por formación que se reducirá de la jornada anual ordinaria de la siguiente manera.

Año 2017, media hora todo el año, más media hora más del 1 de julio al 31 de agosto (128 horas)

Año 2018, media hora todo el año, más media hora más del 15 de junio al 15 de septiembre (136 horas)

Año 2019, media hora todo el año, más media hora más en Época Estival, Semana Santa y Navidad (144 horas)

Esta compensación horaria por formación, considerada como tiempo de trabajo efectivo, deberá ser previamente solicitada al Negociado de Recursos Humanos, a los efectos de control horario.

El empleado público podrá ausentarse como máximo en una hora diaria por el total de las horas de formación de cada año, en ningún caso esta compensación de jornada por formación irá en perjuicio del servicio, siendo obligatoria la permanencia del empleado público durante el horario de atención al ciudadano (8:30 a 14:00 horas). Los cauces y cursos para llevarla a cabo, se tratarán en la Comisión de Formación.

Los Colectivos con horarios especiales compensarán dicha formación en jornadas completas.

9.5.- Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada laboral de 5 horas o más, destinada al almuerzo, computándose esta como de trabajo efectivo. Se establece como horario preferente para hacer efectiva esta pausa el comprendido entre las 9.00 y las 11.00. Para jornadas de menos de cinco horas, el descanso será proporcional a su jornada laboral. Se podrá hacer efectiva esta pausa al inicio o final de la jornada laboral con el visto bueno de la Concejalía de Personal (y Presidente del PDM, o persona en quien delegue, para el personal adscrito a dicho organismo), previo informe del Jefe de Servicio, Jefe de Negociado o Encargado.

9.6.- El calendario laboral será elaborado durante el mes de diciembre y deberá ser negociado previamente en la Mesa de Negociación. En el mismo constará la distribución de la jornada por meses, así como del horario de trabajo y los días festivos. Una vez aprobados, deberá ser expuesto en el Tablón de Anuncios para su público conocimiento.

9.7.- Excepcionalmente, a petición del Empleado Público, se podrá conceder la jornada reducida, previo informe del Jefe de Servicio, Negociado o Encargado, y el visto bueno del Concejal del área correspondiente, hasta un máximo de 2 horas diarias con la correspondiente disminución de haberes.

9.8.-Se celebrará el día de la Patrona de los Empleados Públicos Municipales, representando ello un día en el que cerrarán las dependencias municipales, a excepción del servicio del Registro General, y se realizarán actividades específicas programadas al efecto para todos los empleados del Ayuntamiento de San Javier. Dicho día será el 22 de mayo, festividad de Santa Rita, excepto para la Policía Local, que será el 3 de septiembre, festividad de San Gregorio Magno y para el Conservatorio y la Escuela de Música, que será el 22 de noviembre, festividad de Santa Cecilia. Si alguno de estos días fuese sábado o domingo, se celebraría el viernes anterior a dicho día. Los empleados del Registro General celebrarán actividades programadas en días posteriores.

9.9.- Se compensará con tiempo libre o con gratificación por servicios extraordinarios, a elección del empleado público, la asistencia a juicios cuando estos se realizaran en el tiempo libre del empleado público, y como consecuencia del desempeño de sus funciones.

#### **Artículo 10.º- Trabajo en periodo nocturno y festivo.**

1.- Tendrán consideración de horas nocturnas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana y serán computadas a efectos de cómputo anual, como 1,33 horas por cada hora trabajada, sin que en ningún caso este cómputo pueda suponer un exceso de jornada anual a efectos retribuidos. Los Empleados Públicos que realicen trabajos nocturnos durante periodos largos (un mes o más), y que no perciban en el complemento específico retribuciones por este concepto, recibirán una

gratificación equivalente a un 50% del salario base, trienios, complemento de destino y complemento específico, la percepción de este concepto se realizará en la nómina del mes siguiente a la realización de los servicios nocturnos.

2.- Tendrán consideración de horas festivas, además de las realizadas en festivo, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 00:00 horas del sábado y las 6:00 horas del lunes y serán computadas como 1,33 horas por cada hora trabajada.

En el caso que, no se percibiesen en el complemento específico retribuciones por este concepto, se retribuirá con 50,00 Euros, por jornada festiva trabajada durante la vigencia del presente Acuerdo.

Las oficinas Públicas y Servicios Públicos permanecerán cerrados los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios del Registro General. A estos empleados públicos, se les computará estos días como festivos trabajados, a todos los efectos.

3.- En caso que se adscriba el PDM al presente Acuerdo, y dadas las especiales condiciones de trabajo, en aquellas jornadas que sean inferiores a 4 horas, la retribución contemplada en el apartado b) será el 50% (25 euros).

#### **Artículo 11.º- Excesos de jornada.**

Los excesos de jornada se solicitarán a la Concejalía que corresponda. La realización de trabajos fuera del horario normal, será siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley y/o no pueda ser de aplicación por las características de los trabajos a realizar. Los excesos de jornada serán a partir del cómputo mensual, si bien se hará un resumen anual en base a la jornada anual que cada año se establezca conforme a lo establecido por ley. Se estará a lo aprobado anualmente en el calendario laboral.

La jornada máxima anual será aquella que resulte de tener como cómputo medio semanal una jornada de 40 horas, a excepción de las jornadas especiales que se puedan realizar en base a los diferentes sistemas de trabajo aprobados en calendario laboral.

No tendrán consideración de horas extraordinarias, las horas que se realicen por encima de la jornada ordinaria hasta completar el límite máximo de la jornada anual.

Estas horas se denominarán horas adicionales que se retribuirán con el mismo valor que las horas extraordinarias, y cuyo límite será la jornada máxima legal, en caso que la jornada ordinaria sea de treinta y siete horas y media semanales, se fijaría en ciento dieciocho horas, siendo susceptible de modificación en caso que varíe la jornada ordinaria.

Cualquier exceso de jornada que se realice por encima de las ciento dieciocho horas adicionales, es decir, por encima de la jornada máxima legal establecida, se considerará como hora extraordinaria.

Las horas adicionales serán de carácter voluntario y también se podrán compensar en tiempo libre, a elección del empleado público, siempre que las necesidades justificadas del servicio lo permitan.

A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por los empleados públicos se considerarán horas extraordinarias o adicionales, la unidad o fracción realizada por encima del horario establecido.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía correspondiente, el Jefe de Servicio, Negociado o Encargado, dispondrá la realización de los servicios extraordinarios atendiendo la distribución equitativa entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos. Sólo por motivos de fuerza mayor plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía correspondiente, justificando la necesidad de su realización a la Concejalía, a la Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales cuyos Sindicatos tengan representación en la Junta de Personal y Comité de Empresa, así como la relación nominal de los trabajadores que los han realizado. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible, a la Concejalía de Personal. Los excesos de jornada realizados entre el día 15 del mes anterior y el día 15 del mes en curso, se abonarán en su totalidad en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios dentro del mes siguiente y serán abonados y reflejados en las nóminas de los trabajadores, en el apartado de prestaciones cotizables a la Seguridad Social. Se podrán compensar, a elección del empleado público, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción de 120 minutos por cada hora extra normal trabajada, siendo de 150 minutos si ésta hora es extra festiva o nocturna, y de 180 minutos si es nocturna y festiva. Esta compensación se podrá disfrutar dentro de los doce meses siguientes a su realización. La compensación en tiempo libre podrá acumularse y se podrá disfrutar a modo de libranzas o como añadidura al periodo de vacaciones, pudiendo el empleado público optar por la forma que más le interese, dependiendo de las necesidades del servicio que estipule el Jefe de Servicio, Negociado o Encargado.

#### **Artículo 12.º- Vacaciones.**

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Asimismo tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más, al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

El Plan de vacaciones se presentará a la Mesa General Común de Negociación, que junto con el Concejal de Personal (y Presidente del PDM, o persona en quien delegue, para el personal adscrito a dicho organismo), aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada servicio, antes del 30 de abril.

En el supuesto caso, que algún empleado/a durante el disfrute de su permiso de vacaciones anuales, por cualquier causa se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Temporal (ILT), las vacaciones se interrumpirán, quedándole pendientes el resto de las vacaciones para su posterior disfrute.

La vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente, excepto las que no se hayan podido disfrutar por causa IT del trabajador, donde no existirá este límite temporal y podrán repartirse en un máximo de dos periodos sin que se pueda obligar al trabajador a que uno de ellos sea inferior a 15 días naturales o de 11 días hábiles entre los meses de junio a septiembre. Los responsables de cada servicio, elaborarán el plan de vacaciones atendiendo a las necesidades del servicio, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente:

1. Mutuo acuerdo.
2. Turnos rotativos.
3. Hijos en edad escolar si coincide con el curso.

4. Coincidencia con el permiso del cónyuge.
5. Mujeres embarazadas o tener familia numerosa.
6. Antigüedad.

**Artículo 13.º- Permisos.**

1.-Permisos retribuidos.

Los Empleados públicos tendrán los siguientes permisos.

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

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua siempre y cuando que el hecho causante del mismo siga existiendo.

b).-Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas 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.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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 la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado público 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 público 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público 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.

j) 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.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

2.-Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

a) 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 pública siempre que las 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 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 incapacidad 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.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: 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 público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 permiso de este disfrute se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 funcionarios 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.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 empleadas públicas 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 cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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 concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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 público 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 acogedor de carácter preadoptivo o 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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Sin perjuicio de los permisos comprendidos en este artículo será de aplicación la legislación vigente más favorable, en el caso de licencias y permisos para los empleados municipales. Los permisos no contemplados en este artículo y a los que tengan derecho los trabajadores municipales serán notificados por el Negociado de Recursos Humanos a los Jefes de Negociado para su distribución y conocimiento, así como los cambios legislativos que se produzcan.

A efectos de los permisos contemplados en este artículo, para los empleados públicos cuya jornada sea de lunes a viernes, no se computarán los sábados.

#### **Artículo 14.º- Situaciones de permisos especiales, maternidad de la mujer trabajadora y excedencias.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier, tendrán derecho a licencias especiales con derecho a reserva del puesto de trabajo en los siguientes casos:

1.-Permisos especiales: Se podrán conceder permisos hasta un máximo de doce meses continuados siempre que se soliciten con 15 días de antelación, con el informe favorable del Jefe de Servicio o Negociado correspondiente y el Concejal del Área. En total cada dos años no podrá ser superior a 12 meses, en el caso que estos permisos sean denegados se le dará audiencia al interesado.

2.-Maternidad de la mujer trabajadora, por la duración establecida en las leyes, distribuida a petición de la interesada y 365 días en cuanto a reserva del puesto de trabajo por excedencia desde la fecha de nacimiento.

3.-Las empleadas públicas en estado de gestación, podrá disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestión múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

4.-Excedencias: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 15.º- Otros derechos de los empleados públicos.**

## 1.-Asistencia Letrada.

El Ayuntamiento de San Javier garantizará la defensa jurídica y su protección a todos/as los empleados/as públicos/as en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

La asistencia jurídica a los empleados o cargos públicos se realizará a través de la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de San Javier, siempre y cuando no exista discrepancia de intereses con los mismos.

En el caso de que se advirtiere la existencia de intereses contrapuestos entre el Ayuntamiento u organismos públicos cuya representación legal ostenta y sus autoridades, funcionarios o empleados, se abstendrá de actuar en representación de éstos, en cuyo caso, la autoridad, funcionario o empleado público encomendará su representación y defensa a los profesionales que estime más convenientes, previa comunicación por escrito al Sr. Alcalde.

Las minutas de los profesionales designados no podrán sobrepasar en ningún caso las cuantías fijadas en los criterios orientativos de honorarios profesionales del Ilustre Colegio de Abogados de Murcia.

## 2.- Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de San Javier, garantiza a todos/as los/as empleados/as públicos, un seguro de responsabilidad civil que cubra las responsabilidades en las que podrían incurrir en el ejercicio normal de sus funciones. Tendrán una cobertura específica sobre todas aquellas funciones de carácter técnico para las que de acuerdo con la legislación vigente es exigible la titulación de licenciado, graduado, arquitecto, ingeniero, diplomado, arquitecto técnico e ingeniero técnico, en las actuaciones que realicen en el ejercicio de su puesto de trabajo.

**Artículo 16.º Régimen Disciplinario.**

## 1.- Procedimientos disciplinarios.

## a).- Los Principios inspiradores del procedimiento.

El procedimiento sancionador de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier se ajustará a los principios de legalidad, impulso de oficio, imparcialidad, agilidad, eficacia, publicidad, contradicción, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y concurrencia de sanciones, y comprende esencialmente los derechos a la presunción de inocencia, información, defensa y audiencia.

## b).- Reglas básicas procedimentales.

Únicamente se podrán imponer sanciones disciplinarias a los funcionarios del Ayuntamiento de San Javier en virtud de procedimiento disciplinario instruido al efecto con arreglo a 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, en tanto y cuando, no se establezca un procedimiento disciplinario en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, en virtud a lo dispuesto en su artículo 98.

El régimen disciplinario de los funcionarios del Ayuntamiento de San Javier que pertenecen al Cuerpo de Policía Local de San Javier, queda integrado por las siguientes normas:

- La disposición final 3.ª de la Ley de Bases de Régimen Local.

- La Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía;
- Los artículos 51 a 54 de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad;
- El artículo 173 y la Disposición Transitoria 4.ª del Texto refundido de Régimen Local;
- La Ley de coordinación de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia.
- El Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado (en desarrollo y ejecución de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de aplicación supletoria para los funcionarios al servicio de todas las Administraciones públicas).
- Finalmente, los artículos 93 a 98 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.

El personal laboral del Ayuntamiento de San Javier, junto a los funcionarios del mismo, quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

No obstante, en lo no previsto en el referido Título VII, el régimen disciplinario del personal laboral se regirá por la legislación laboral.

#### 2.- Graduación de las faltas.

Las faltas disciplinarias de los empleados públicos de San Javier (personal funcionario y laboral), cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Estas serán las recogidas en los artículos 6,7 y 8 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado

#### 3.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las recogidas en el artículo 96 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.

#### 4.- Criterios de graduación de la sanción.

Los criterios de graduación de sanciones. Para la graduación de la sanción que se vaya a imponer, y actuando bajo el principio de proporcionalidad, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- 2) La reincidencia. Existe reincidencia cuando el empleado público, al cometer la falta, ya hubiera sido anteriormente sancionado en resolución firme por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior y que no hayan sido canceladas. A los efectos de la reincidencia, no se computarán los antecedentes disciplinarios cancelados o que debieran serlo.
- 3) El historial profesional, que, a estos efectos, sólo podrá valorarse como circunstancia atenuante.
- 4) La perturbación en el normal funcionamiento de la Administración o de los servicios que le estén encomendados.

5) El grado de afectación a los principios de disciplina, jerarquía y subordinación.

6) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

5.-Extinción de la responsabilidad.

1).- La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, por la muerte de la persona responsable y por la prescripción de la falta o de la sanción, así como por las consecuencias que en el ámbito administrativo pudieran derivarse de la concesión de un indulto.

2).- Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida o el cese en la condición del empleado público sometido a expediente, se dictará una resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, y se ordenará el archivo de las actuaciones.

6.- Prescripción de las sanciones y faltas.

Se estará a lo previsto en el artículo 97 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.

7.- Caducidad del expediente disciplinario.

Una vez iniciado el expediente disciplinario, y no resuelto por la Administración, en un plazo superior a seis meses, se procederá a declarar la caducidad del mismo.

## Capítulo V

### **Acceso, promoción, cobertura de puestos de trabajo y formación**

#### **Artículo 17.º- Oferta de empleo público.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuesto aprobados por la Corporación Municipal de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, El Ayuntamiento de San Javier formulará su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, para ello la Corporación Municipal negociará con la Mesa General Común de Negociación la composición de la oferta de empleo público en base a las necesidades del personal existente y contemplando las plazas vacantes, y las necesidades de plazas de nueva creación.

#### **Artículo 18.º- Sistema de acceso y selección.**

1.-Procedimiento de Selección:

Serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en la ley y la Corporación Municipal, los sistemas de acceso, selección, provisión y promoción profesional del empleado público.

Toda selección del empleado público deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante convocatoria pública y a través de sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al puesto de trabajo que deban desempeñar, incluyendo a tal efecto las prácticas que sean necesarias.

Los tribunales de selección o comisiones de valoración para el empleado público estará compuesto por:

- Un Presidente: Nombrado por el Alcalde
- Un Secretario: Que será el Secretario del Ayuntamiento o funcionario en quien se delegue.
- Tres vocales: Los vocales que podrán ser de otra administración, y para dicha designación se constituirá una bolsa de voluntarios que cumplan con los requisitos académicos y profesionales objeto de cada convocatoria, y se seleccionaran por sorteo entre los miembros de este Ayuntamiento.

No obstante lo anterior, se estará sujeto a la normativa que le sea de aplicación en cada momento.

#### 2.-Selección de personal interino.

Se podrán nombrar personal interino para la cobertura transitoria vacante, negociándolo con la Mesa General de Negociación y siguiendo lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público o la normativa vigente en cada momento.

#### 3.-Acceso personas con discapacidad.

Se estará a lo dispuestos en el artículo 59 de la Ley 5/2015 de 30 de octubre del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### 4.- Provisión Temporal de puestos.

La provisión temporal de puestos se ajustará a lo referido en el artículo 64 del Real Decreto 364/95, del 10 de marzo, por lo 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.-Segunda actividad.

La Corporación aprobará un reglamento con las previsiones que sean necesarias, a fin de que los empleado públicos que por su edad u otra razón tanto de carácter físico o cualesquiera que de alguna forma pudiera mermar su rendimiento en su trabajo habitual y que tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo o lugares similares y adecuados a su capacidad disminuida y, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello a ser posible dentro del mismo servicio al que estén adscritos, respetando horarios de trabajo y en los supuestos de existir uno o más empleados públicos que estuvieren interesados en un mismo puesto de trabajo, estos serían valorados previo informe del Servicio de Vigilancia de la Salud y la Comisión de Seguimiento, en su caso.

#### **Artículo 19.º- Asignación de funciones.**

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, en aplicación del art.73 del EBEP, el Ayuntamiento de San Javier podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las del puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, sin merma en las retribuciones.

La resolución por la que se acuerde la anterior asignación deberá estar debidamente motivada, en cuanto a las necesidades de servicio que la justifican y designación del empleado público en cuestión, cuando hubiera varios con aptitud suficiente para desempeñarlas.

Si dichas funciones fueran las correspondientes a un puesto de superior categoría, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo que dicha situación se mantenga, al término del cual, el empleado público cesará automáticamente en el cobro de dichas retribuciones.

Transcurrido un año desde que se acuerde dicha asignación de funciones, podrá acordarse una prórroga por otro año adicional, justificándolo debidamente. En este caso, al alcanzarse el periodo de dos años, se dará cuenta de las mismas a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para su valoración, si procede, a través de la Comisión Técnica de Valoración de puestos de trabajo, con el objeto de determinar si se trata de una necesidad estructural y permanente, que requiera la revisión del puesto de trabajo, quedando prorrogada exclusivamente por el período de tiempo necesario hasta la finalización del trámite administrativo pertinente para hacer efectiva tal revisión.

Asimismo si las funciones asignadas no se corresponden a las de un puesto de superior categoría ni tienen entidad suficiente para crear un nuevo puesto que las desempeñe serán valoradas conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, pudiendo ser retribuido su desempeño, sin que en ningún caso pueda suponer una merma de las retribuciones que el trabajador tenía asignadas.

En ningún caso, el ejercer funciones de categoría superior, supondrá la adquisición de derechos ni puntos para la provisión en propiedad de ningún puesto de trabajo.

#### **Artículo 20.º- Movilidad y permutas.**

1.-Movilidad: Se estará al desarrollo legal previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

1- Movilidad Funcional: Se estará a lo dispuesto en los artículo 61 y 66 bis 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.

2.-Movilidad geográfica:

a) En el caso de movilidad geográfica de un centro de trabajo de San Javier a otro de La Manga, o viceversa, se priorizará la movilidad voluntaria, atendiendo al criterio de antigüedad de mayor a menor. En el caso de ser insuficiente la medida anteriormente expuesta, y existiendo la necesidad de cubrir los servicios correspondientes se realizará de forma obligatoria, en función de la antigüedad de menor a mayor.

b) Las nuevas incorporaciones sustituirán a los empleados que obligatoriamente hubieran sido destinados a un centro de trabajo distinto al original, salvo que el empleado desplazado voluntariamente solicite su permanencia.

c) En cualquier caso, se retribuirá el desplazamiento en Km. realizados en vehículo propio desde el centro de trabajo de origen, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del presente Acuerdo. No tendrá consideración de horas extraordinarias el tiempo empleado por los trabajadores en los desplazamientos que por necesidades del servicio tengan que realizar a la Manga del Mar Menor, dentro de su jornada laboral.

2.-Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la Legislación en esa materia.

**Artículo 21.º- Funcionarización del personal laboral fijo.**

Cuando las disposiciones legales lo permitan, la Corporación Municipal continuará con el proceso de funcionarización del Personal laboral fijo. Para ello, se negociará con la Mesa General, la forma adecuada de realizarlo, con el fin de que el Personal Laboral fijo pueda realizar cursos adecuados al puesto que se funcionarizará para su posterior oposición. Se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria segunda del TREBEP: Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

**Artículo 22.º- Cambio en la forma de gestión de los servicios.**

En el caso de constitución de una Sociedad Mixta con capital mayoritariamente municipal, para la gestión de algún servicio de competencia del Ayuntamiento, el cambio de puesto de los Empleados Públicos siempre serán a elección de estos, no pudiendo el Ayuntamiento obligarles a pasarse a la Empresa Mixta. Si el empleado publico elige no pasar a la empresa Mixta, el Ayuntamiento se compromete a buscarle un puesto igual o similar al que realizase en ese momento, no sufriendo nunca merma económica.

**Artículo 23.º Promoción interna.**

La promoción interna, supone la posibilidad del Empleado público del Ayuntamiento de San Javier, de ascender de un grupo inferior a otro superior tras superar las pruebas determinadas y establecidas al efecto. La Corporación Municipal, deberá reservar un porcentaje del 50% al menos para las plazas de promoción interna dentro de cada grupo, negociándose el porcentaje concreto de las plazas de promoción interna con cada Oferta de Empleo Público. En el caso de que solo haya una plaza, se negociará con la Mesa General de negociación si la misma es de turno libre o de promoción interna. En las pruebas de selección para promoción interna, podrá participar todo empleado público, que llevando dos años de antigüedad como mínimo en la plantilla y, estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo previamente establecido con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de San Javier, se arbitrarán para cada caso concreto medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo del que se trate, respetando los mínimos establecidos. En las bases de los procedimientos de selección se tendrá en cuenta, lo negociado y acordado en la Mesa General de Negociación.

La promoción interna para los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier se realizará mediante Concurso-Oposición. La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba adecuada al nuevo puesto de trabajo del que se trate, siempre que posea la titulación exigida para dicho nivel.

El paso del Grupo AP al C2 será para todo el Personal Laboral Fijo y Funcionario que tenga una antigüedad de al menos dos años, cuente con un nivel de titulación de al menos Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente y supere el proceso de selección correspondiente. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional sexta del TREBEP.

**Artículo 24.º Carrera Profesional.****1.-Objetivos.**

Es un objetivo común de todos, fruto de la negociación colectiva, entre la Corporación Municipal y las organizaciones sindicales, crear un modelo de carrera

profesional horizontal, tanto para el personal funcionario de carrera como para el personal laboral fijo, capaz de perdurar en el tiempo, y de ser una realidad tangible para todos/as los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de San Javier que les permita acceder a diferentes niveles de complemento de destino superior al consolidado y dentro de los márgenes legales para cada grupo.

El presente artículo pretende, incidir en el procedimiento específico de adquisición de grado personal contemplado en los artículos 14 y 16 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, al señalar que:

*"Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:... c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación."*

Asimismo, el TREBEP establece en los apartados 3.º y 4.º del artículo 16 lo siguiente:

Apartado 3.º:

*"Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:*

*a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.*

Apartado 4.º:

*"Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito".*

No obstante, hasta que se aprueben la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las normas reglamentarias de desarrollo, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta del TREBEP, se estará a lo establecido en el artículo 21.f de la ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con carácter básico, según el cual:

*"f) La adquisición de los grados superiores de los funcionarios de los Cuerpos y Escalas de cada grupo podrá realizarse también mediante la superación de cursos de formación u otros requisitos objetivos, que se determinen por el Gobierno o, en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas y el Pleno de las Corporaciones Locales."*

## **2.- Convocatoria y bases.**

Por ello, es preciso desarrollar la adquisición del grado personal mediante un procedimiento específico, basado en los criterios de igualdad, mérito y capacidad, y el cuál se establece en el presente Acuerdo con los siguientes puntos:

a).-Las convocatorias tendrán carácter anual durante la vigencia del presente Acuerdo, entre los meses de septiembre y octubre del año en curso, y con efectos al 1 de enero del año siguiente, al objeto de su dotación económica en los presupuestos municipales del ejercicio correspondiente.

b).-Las bases de las convocatorias serán un fiel reflejo de lo acordado, en cuyo caso, se entenderán por negociadas a los efectos de lo estipulado en el artículo 37.1.m del TREBEP. Cualquier modificación de lo expuesto a continuación implicaría su negociación en las respectivas Mesas de Negociación, según correspondan a su ámbito jurídico, a saber:

### **"BASES GENERALES**

La firma del Acuerdo Administración-Organizaciones Sindicales de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_, aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el \_\_\_\_ de junio de \_\_\_\_, para la modernización y mejora de esta Administración Local, pretende, como uno de sus objetivos, la carrera profesional de sus empleados públicos a través del grado personal, tal y como se recoge en los artículos 14 y 16 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, y en el artículo 21.f de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

El desarrollo de carrera profesional es el modo en que una organización sostiene o incrementa la productividad actual de sus empleados y empleadas, al mismo tiempo que los prepara para los cambios y la adaptación a los mismos.

El desarrollo de la carrera profesional en el Ayuntamiento de San Javier trata de asegurar la disponibilidad de recursos humanos, con las cualificaciones y experiencias apropiadas en el momento que se necesiten. Esto beneficia a ambos, individuo y organización. El sector público se caracteriza por ser intensivo en servicios, de ahí que la gestión de sus recursos humanos cobre en él especial relevancia.

De este modo, el diseño de un adecuado sistema de promoción profesional cobra especial interés. Téngase en cuenta, que en esta Administración son varios los empleados públicos que llevan entre 20 y 30 años de servicios, en la gran mayoría solamente en este Ayuntamiento, y en muchos casos con escasos cambios de puesto de trabajo, lo que conlleva necesaria y obligatoriamente el establecimiento de un sistema de carrera con el objetivo de evitar la obsolescencia de las competencias de los empleados y la adecuación de éstos a las nuevas necesidades organizativas, a los cambios tecnológicos, legislativos y del entorno en general.

En ese contexto, es voluntad de esta Corporación Municipal, crear un modelo de carrera profesional, tanto para el personal funcionario de carrera como para el personal laboral fijo, dentro del actual marco normativo, y fruto de la negociación colectiva con las diferentes organizaciones sindicales, acordando las siguientes Bases:

#### **Primera.- Marco jurídico.**

El marco jurídico, teniendo en cuenta que habrá que estar a lo que posteriormente desarrolle la legislación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, como órgano competente para legislar, viene dado por:

La ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, establece en su artículo 21.1.f) que "el grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones.

El apartado b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, deroga expresamente el citado artículo 21 de la Ley 30/1984, pero se mantiene en vigor en tanto se dictan las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo correspondientes, conforme a lo establecido en la Disposición Final Cuarta del propio Estatuto del Empleado Público.

Artículos 4.2b, 22, 23 y 25 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, por los que los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **Segunda.- Ámbito de aplicación.**

El personal que presta servicios en el Ayuntamiento de San Javier y sus Organismos Autónomos que tenga la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, desde su toma de posesión y/o firma del correspondiente contrato, podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establezcan en el presente texto y demás documentos que se aprueben por este Ayuntamiento que deberán adaptarse en sus principios básicos a los previsto en el TREBEP.

#### **Tercera.- Criterios.**

3.- Los criterios que permitirán la adquisición de uno o más grados dependerán de lo siguientes:

- Voluntariedad e igualdad.
- Antigüedad.
- Permanencia en el puesto. Consolidación de grado personal.
- Concurso de méritos.
- Superación de curso específico.

#### **Cuarta.- Requisitos generales de acceso al grado.**

Para el progreso horizontal de la carrera, será necesario que se den los siguientes requisitos:

4.1. Deberá ser funcionario carrera o personal laboral fijo.

4.2 El/la empleado/a público/a deberá encontrarse en situación de servicio activo, o no tener suspendida su relación contractual.

4.3 Tener una antigüedad mínima de cinco años.

4.4 Deberá asimismo, acreditar tener consolidado el grado anterior a aquél o aquellos a los que pretenda acceder.

4.5 Obtener la puntuación necesaria en el concurso de méritos, que le permita el acceso al curso de formación determinado por la Comisión de Formación, dentro de los límites presupuestarios fijados en el Acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier para la carrera profesional.

Es decir, en cada convocatoria promocionarán los que mayor puntuación obtengan hasta agotar el crédito presupuestario de la misma.

4.6 Deberá haber superado el curso de formación, de acuerdo a como se establezca en el correspondiente Plan de Formación.

**Quinta.- Concurso de méritos.**

La puntuación máxima serán 100 puntos, repartidos de la siguiente manera:

- Por cada trienio de antigüedad, a razón de 4 puntos hasta un máximo de 40 puntos.

- Por cada hora de cursos de formación, masters no universitarios que no conlleven a una titulación académica oficial, específicos al puesto o a las funciones del mismo, y realizados en Instituciones públicas (FEMP, FMRM, Universidades, Comunidades Autónomas, INAP, cámara de comercio, etc.) organizaciones sindicales y empresariales, y en general, en centros de formación homologados, a razón de 0,05 puntos hasta un máximo de 60 puntos.

Solamente se computarán las horas de formación realizadas en el periodo de los últimos 10 años previos a cada convocatoria.

**Sexta. - Carrera Administrativa en Grados.**

La carrera administrativa tendrá una progresión horizontal dividida en TRES NIVELES, cuyo punto de partida vendrá dado en función de la antigüedad o reconocimiento de trienios reconocidos al empleado/a público/a.

Nivel I Aquellos empleados/a públicos con 2 trienios de antigüedad	1 nivel sobre el consolidado
Nivel II Aquellos empleados/a públicos con 3 y 4 de trienios de antigüedad.(a.i)	2 niveles sobre el consolidado o hasta el máximo del subgrupo de pertenencia
Nivel III Aquellos empleados/a públicos con 5 o más trienios de antigüedad	3 niveles sobre el consolidado o hasta el máximo del subgrupo de pertenencia

**Séptima.- Convocatoria.**

Anualmente, el Sr. Alcalde realizará las correspondientes convocatorias, y con una antelación mínima de un mes, lo comunicará a las diferentes Secciones Sindicales con representatividad en la Junta de Personal y/o Comité de Empresa del Ayuntamiento de San Javier.

Quienes deseen tomar parte en el procedimiento, deberán cumplimentar la instancia en el modelo normalizado establecido por el Ayuntamiento de San Javier, que será facilitado por el Negociado de Recursos Humanos. Dicho impreso podrá obtenerse a través de Internet consultando la página Web: [www.sanjavier.es](http://www.sanjavier.es); dentro del área de servicios municipales, servicio de personal y recursos humanos.

Los cursos, y master "no oficiales", se acreditarán mediante la presentación de los correspondientes diplomas, títulos o certificados debidamente compulsados. Las diferentes acciones formativas deberán especificar el número de horas o créditos lectivos y estar redactadas en castellano o venir traducidos al mismo.

**Octava.- Instancias. Lugar y plazo de presentación.**

La presentación de la instancia solicitando tomar parte en el proceso de adquisición de grado personal, en la que los aspirantes deberán de manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la base Cuarta, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, y deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de San Javier, dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación de la correspondiente convocatoria y bases en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de San Javier.

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En estos supuestos será requisito necesario que el/la aspirante comunique paralelamente tal incidencia al Ayuntamiento, por medio de FAX, al número 968-19.01.56, o bien, al correo electrónico de rrhh.seleccion@sanjavier.es

#### **Novena.- Reclamaciones**

Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de 10 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de las listas provisionales de admitidos y excluidos en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de San Javier, y en el Negociado de Recursos Humanos, para poder subsanar el defecto que haya motivado la exclusión u omisión. Igualmente podrán efectuarse, dentro del mismo plazo, reclamaciones a los méritos formativos. Las reclamaciones se dirigirán al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de San Javier.

#### **Décima.- Lista definitiva de candidatos.**

Transcurrido el plazo de reclamaciones y realizadas las correcciones oportunas, en su caso, el Ayuntamiento de San Javier publicará en el plazo máximo de veinte días naturales, en los mismos lugares de la lista provisional, la lista definitiva de los aspirantes que optan el procedimiento de adquisición de grado personal.

Los errores materiales o de hecho que pudieran advertirse en la lista podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las bases y sus Convocatorias y cuantos actos deriven de ésta y de la actuación de la Comisión de Valoración, podrán ser impugnados en la forma prevista en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### **Undécima.- Reconocimiento de grado personal.**

La Comisión de Valoración formulará al Ayuntamiento Pleno propuesta de adquisición de nuevo grado personal, en relación con todos aquellos aspirantes que hubieran obtenido la mayor puntuación.

La adquisición del nuevo grado personal para los empleados públicos, surtirá efectos desde el día 1.º de enero del año siguiente al de la convocatoria, para todo el que acredite reunir los requisitos exigidos en las bases, con anterioridad a dicha fecha.

#### **Duodécima.- Comisión de valoración.**

1. La Comisión de Valoración estará constituida por cinco funcionarios nombrados por el Alcalde-Presidente, integrantes de la plantilla de personal del Ayuntamiento de San Javier. De entre ellos nombrará a un Presidente y a un Secretario, conforme a lo estipulado en el artículo 16 del Acuerdo de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de San Javier.

2. Por cada uno de los miembros titulares se designará un suplente, en previsión de ausencias justificadas de aquéllos.

3. Asimismo, los interesados podrán recusar a los miembros de la Comisión cuando, a su juicio, concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el

párrafo anterior, conforme al artículo 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. La Comisión de Valoración queda autorizada para resolver cuantas dudas puedan plantearse y para adoptar los acuerdos que garanticen el buen orden de la convocatoria, en todo lo no previsto por las presentes bases y normativa aplicable. En caso de empate en las decisiones de la Comisión, el voto del presidente tendrá carácter dirimente.

5. Los acuerdos de la Comisión de Valoración solo podrán ser impugnados por los interesados en los supuestos y en la forma establecida en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

6. Las resoluciones de la Comisión de Valoración vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en los artículos 102 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

7. Si por cualquier causa y con independencia de las responsabilidades en que pudieran incurrir, no pudiera o no quisiera continuar un número de miembros de la Comisión de Valoración tal que impidiera la continuación reglamentaria del proceso selectivo, por falta de los titulares o suplentes necesarios, se considerarán válidas las actuaciones anteriores y, previos los trámites reglamentarios correspondientes, se designará a los sustitutos y posteriormente se realizarán las actuaciones que falten hasta la terminación del referido procedimiento selectivo.

8. El Secretario levantará acta de las actuaciones de la Comisión de Valoración.

9. La Comisión de Valoración podrá solicitar, en cualquier momento del proceso de selección, la acreditación de todos los datos que hayan sido expuestos en la solicitud referente a los méritos formativos o cualquier otro que estime oportuno, y que hayan sido o vayan a ser valorados en la fase de concurso.

10. Durante el desarrollo del proceso, el Ayuntamiento de San Javier podrá realizar cualquier comunicación a los/as candidatos/as por escrito o telefónicamente, en base a los datos de "localización" indicados en su solicitud. Por este motivo, los interesados se comprometen a mantener actualizados dichos datos durante el proceso de selección, comunicado -con suficiente antelación- cualquier variación en los mismos.

#### **Decimotercera.- Previsión presupuestaria.**

En el Decreto por el que se apruebe la correspondiente convocatoria anual, se reflejará el gasto previsto en los presupuestos anuales no pudiendo sobrepasarse el mismo. "

Estos criterios deberán ser adoptados antes de octubre del año en curso, con efectos a partir del 1 de enero del año siguiente.

#### **3.- Presupuesto anual.**

El presupuesto destinado a la carrera profesional durante la vigencia del actual Acuerdo de condiciones, será el siguiente:

Año 2017: 100.000 euros.

Año 2018: 70.000 euros.

Año 2019: 70.000 euros.

**Artículo 25.º Formación.**

La Corporación Municipal se compromete a establecer un plan de formación para todo el empleado público que lo solicite, el cual estará encaminado a la actualización permanente de conocimientos y capacidades profesionales, así como a las necesidades de los Negociados, características del grupo y niveles. Los cursos podrán realizarse en horario laboral, previo informe favorable del Jefe de Sección, Jefe de Negociado o Encargado.

Al fin de conseguir una real y efectiva implantación de formación profesional de los empleados públicos, se destinará un mínimo del 20% del plan de formación a la realización de cursos específicos para la realización de dicha promoción profesional.

Para llevar a cabo la formación de los empleados públicos existirá una Comisión de Formación compuesta de forma paritaria.

La Comisión de Formación estará compuesta de forma paritaria por la Corporación y las Secciones Sindicales, que asumirá las funciones siguientes:

- a) Planificación anual de los programas y cursos de formación.
- b) Ejecución y cumplimiento de dichos planes.
- c) Establecer baremos de puntuación de méritos.
- d) Establecer criterios para la asistencia a cursos de formación y reciclaje.
- e) Publicidad de todas las actividades de formación de que se trate.
- f) Proponer y coordinar los medios y dotaciones para la asistencia a cursos.
- g) Los cursos que sean realizados fuera del horario de la jornada laboral de cada trabajador se compensarán como determine la Comisión de Formación.

Se consignará una partida de 18.000 euros para la formación del empleado público que aumentará un mínimo de 1.000 euros por año hasta el 2019.

**Capítulo VI****Ayudas sociales****Artículo 26.º- Anticipos reintegrables.**

Los Empleados Públicos del Ayuntamiento de San Javier podrán solicitar un anticipo reintegrable con una cuantía máxima de dos mensualidades de sus retribuciones íntegras. El reintegro se realizará, como máximo, en 14 mensualidades.

Para tener derecho a obtener un nuevo anticipo reintegrable será requisito indispensable haber procedido al pago del anterior, y el plazo para poder solicitarlo de nuevo, será de dos años desde la fecha de solicitud. Si finalizado el primer semestre siguiera quedando dinero en esta bolsa, no se aplicará la limitación de los dos años.

Se consignará en los presupuestos municipales una cantidad de 50.000 € anuales, para este año y 70.000 € anuales durante los años restantes para anticipos reintegrables. Cuando se agote esta cantidad, se distribuirá para anticipos reintegrables las cantidades que se devuelvan de los anticipos concedidos, dando prioridad a aquellos que soliciten el anticipo por primera vez o que lleve más tiempo sin solicitarlo.

## **Artículo 27.º- Pólizas de seguros.**

### **1.-De Vida.**

El Ayuntamiento de San Javier, garantiza un seguro de vida para todo el empleado público, dicho Seguro será actualizado anualmente, en base al número de empleados públicos del momento, cubriendo dicho seguro, los riesgos cuyos capitales mínimos serán los especificados en cada una de los conceptos siguientes:

- a) Fallecimiento natural: 19.800 €
- b) Por muerte en accidente: 36.000 €
- c) Por muerte en accidente de circulación: 45.000 €
- d) Por invalidez permanente absoluta: 38.500 €

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa y/o Junta de Personal, participarán en la determinación de las condiciones de los seguros de Vida, Responsabilidad Civil y Patrimonial del personal del Ayuntamiento de San Javier, en los siguientes términos, participarán en la elaboración del Pliego de Prescripciones Técnicas, recibirán notificación de los acuerdos que se adopten por el Órgano de Contratación durante la tramitación del expediente de Contratación y serán convocados a las sesiones de la Mesa de Contratación que sean públicas.

### **2.-De pensiones.**

Durante 2016 se recuperaran las aportaciones municipales al plan de pensiones colectivo. Para ello, se mantendrá en vigor la comisión de gestión y control del plan que a efectos de supervisión de las aportaciones a dicho plan de pensiones colectivos. La Corporación aportará en el año 2016 la cantidad de 25 € mensuales al plan de pensiones de cada trabajador municipal aumentando esta cantidad en un euro por año durante la vigencia de este acuerdo. Los trabajadores podrán incrementar las cantidades anteriormente citadas.

No obstante lo anterior, aquellos que tienen este derecho, podrán elegir por el mismo importe, la contratación de un seguro sanitario privado, el resto hasta la totalidad de la prima será aportada por el empleado público.

### **3.- De indemnización Social por baja laboral.**

El Ayuntamiento de San Javier, a partir de junio de 2017, contratará una póliza de seguro de cobertura por incapacidad temporal que garantice una indemnización por la percepción del 100% de las retribuciones mensuales correspondientes de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, por baja laboral, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será el que corresponda para que la suma de ambas cantidades equivalgan al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primero se sumará un complemento económico a la cantidad abonada por la Seguridad Social que permita igualar lo percibido al 100% de las retribuciones que se vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día y mientras dure la misma, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) Con carácter excepcional y debidamente justificado el Ayuntamiento de San Javier establecerá para sus empleados un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento en los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedades graves incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio.

d) Para tener derecho a estas prestaciones será indispensable la justificación desde el primer día de ausencia, mediante la presentación del correspondiente parte de baja médica en el plazo de tres días desde el inicio de la misma, así como su renovación con la periodicidad que la normativa determine, con el correspondiente parte de confirmación de baja debiendo incorporarse el empleado a su puesto de trabajo al día siguiente de la expedición del correspondiente parte de alta.

No obstante, mientras no sea regulado expresamente por alguna norma legal de aplicación, durante los tres primeros días podrá justificarse la ausencia por causa de enfermedad con el justificante médico expedido por el facultativo que hubiera atendido al trabajador, considerándose a partir del cuarto día la situación de IT sólo con el parte médico de baja.

e) En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se viera interrumpida por periodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente) el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que derive la recaída.

f) En todo lo concerniente a las retribuciones que se deban complementar en este artículo, se entenderá que las mismas se refieren a las retribuciones mensuales fijas, sin la inclusión de otros conceptos variables como productividades, horas extras, gratificaciones, etc., que el trabajador pudiera haber percibido durante el mes anterior al de la baja.

g) Al igual que ocurre con las derivadas de contingencias profesionales, el Ayuntamiento de San Javier acordará la supervisión, control y seguimiento de las bajas por IT que deriven de contingencias comunes con una mutua laboral.

h) Los trabajadores municipales podrán tener hasta 4 días al semestre de ausencia por enfermedad, sin que esto conlleve pérdida retributiva alguna.

#### **Artículo 28.º- Ayudas económicas de Fondo Social.**

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados el Personal Funcionario, el Personal Laboral Fijo, el Personal Laboral Indefinido y todo Empleado Público de este Ayuntamiento que, sin tener la condición laboral anterior, lleve prestando sus servicios en este Ayuntamiento un año continuado ó tres discontinuos.

El personal descrito en el punto anterior podrá solicitar ayuda económica al Ayuntamiento de San Javier por los conceptos de minusvalía, becas para estudios de empleados e hijos, familia numerosa y para pago de prótesis, gafas y similares, según lo regulado en este artículo.

### **1.- Presupuesto anual de las ayudas.**

Para ello se creará una bolsa económica anual de 175.000 € (150.000 € en el presupuesto general y 25.000 € en el presupuesto del PDM, si se adhiere), 215.000 € para el año 2017, 225.000 € para el año 2018, y 225.000 € para el año 2019, para la totalidad de los conceptos referidos, a repartir entre todos los empleados públicos municipales que lo soliciten. La asignación de las cantidades correspondientes a cada solicitante serán las que decida la Mesa General de Negociación, reunida para tal fin.

Siempre y cuando, que la bolsa económica para cada año se ajuste a las necesidades presupuestaria del Ayuntamiento referente a las retribuciones básicas y complementarias.

### **2.- Ayudas económicas por discapacidad. Requisitos.**

a) La prestación por este concepto ampara los casos de discapacidad recogidos en la normativa vigente.

b) Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el I.M.A.S. (Antiguo I.S.S.O.R.M.).

c) Las cuantías mensuales y criterios de distribución de las ayudas por este concepto serán las acordadas en la Mesa General de Negociación, siempre ajustadas a los criterios referidos y sin exceder del presupuesto anual fijado para la totalidad de los empleados municipales, tal como se indica en el punto anterior de este artículo.

La compatibilidad de estas ayudas con la percepción de cualquier otra por el mismo concepto, serán tratadas en la Mesa General de Negociación.

### **3.-Ayudas económicas para becas para estudios de empleados públicos e hijos de los mismos, y ayudas económicas por gafas, prótesis o similares, y familia numerosa.**

Dentro del crédito habilitado en el punto 1 de este artículo, se podrán solicitar becas para estudios de los hijos de los empleados públicos, que la Mesa General de Negociación distribuirá entre los peticionarios, de acuerdo con los criterios que dicha mesa fijará y hará públicos en los diversos tabloneros de información y tras el procedimiento que la referida Mesa acuerde al respecto. De la misma manera, será la Mesa General de Negociación, la que determinará las cantidades a aportar como ayuda por la compra de gafas, prótesis o similares y familia numerosa, así como el procedimiento para su adjudicación y la procedencia o no de las mismas, en cada momento y en cada caso.

En el caso de estudios para empleados públicos, solo se podrán destinar partidas económicas para los estudios comprendidos desde los básicos hasta la primera titulación universitaria inclusive.

### **4.-Ayuda económica por jubilación voluntaria anticipada.**

El Ayuntamiento de San Javier, garantizará a todos sus empleados públicos, siempre y cuando sea conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional 21.ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, por la que se habilita las Entidades Locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de sus recursos humanos, los siguientes incentivos para aquellos empleados públicos que voluntariamente quieran jubilarse con antelación, a saber:

- Jubilación a los 65 años en caso de haber cotizado menos de 38 años y seis meses, recogido en el art. 205 TRLGSS. En caso contrario no sería jubilación anticipada: 5000€.

- Jubilación a los 64 años: 10.500 €.
- Jubilación a los 63 años: 11.700 €.
- Jubilación a los 62 años: 17.000 €.
- Jubilación a los 61 años: 21.000 €.
- Jubilación a los 60 años: 27.000 €.

Para tener derecho a estas cantidades, será imprescindible llevar al menos 20 años prestando sus servicios para el Ayuntamiento de San Javier. En caso de no ser así, se aplicarán las cantidades que proporcionalmente les correspondan con arreglo a los años que llevarán los interesados en el momento de la solicitud.

#### **5.-Ayuda económica por natalidad o adopción:**

La Corporación Municipal, concederá la ayuda, independientemente a las que otorgan los Organismos Públicos correspondientes, cuya cuantía será:

- Por natalidad: 300 € por cada hijo/a.
- Por adopción o acogimiento: 300 € por cada hijo/a.

Cuando la percepción de esta ayuda pueda recaer en más de un empleado público, esta será percibida por uno solo de ellos.

#### **6.- Ayudas económicas para la concesión de premios, en reconocimiento al especial interés e iniciativa demostrado a lo largo de toda la trayectoria profesional en la Función Pública.**

Vinculado al mes anterior de la jubilación efectiva, siempre y cuando tenga una antigüedad reconocida de al menos diez años de servicio efectivos, al servicio de cualquier Administración se percibirá una productividad equivalente en su cuantía a una mensualidad completa de las retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo, que el empleado público tuviera asignadas en el momento de su solicitud.

### **Capítulo VII.**

#### **Seguridad y salud laboral**

##### **Artículo 29.º Seguridad y salud laboral.**

a) Normativa de aplicación:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y en los Reglamentos y demás normas que la desarrollan, así como a toda legislación posterior que le sea de aplicación.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales vigente.

b) Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, serán designados preferentemente entre los representantes del personal con presencia en los distintos órganos de representación (Comités de Empresa y Juntas de Personal)

Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las reguladas en el artículo 36.º de la LPRL.

El número de delegados para cada órgano de representación en el Ayuntamiento de San Javier, serán 3 nombrados por la Junta de Personal y tres nombrados por el Comité de Empresa, así como los correspondientes para los organismos autónomos, será el establecido en el artículo 35.2 de la LPRL.

Los vocales designados por el Comité de Empresa y la Junta de Personal, podrán no ser miembros de los mismos y dispondrán de un crédito de horas para el ejercicio de sus funciones igual al de los delegados de personal. Cuando concurren en la misma persona la condición de delegado de personal y delegado de Prevención el crédito será de 40 horas mensuales.

En el caso que algún Delegado de Prevención no sea miembro de la Junta de Personal o Comité de Empresa, podrá hacer uso de horas sindicales de la bolsa de horas del sindicato que lo hubiera propuesto, en el caso de que este exista.

c) Comité de Seguridad y Salud Laboral:

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la entidad en materia de prevención de riesgos.

Inmediatamente después de las elecciones de cada parte, ya sea por el Comité de Empresa, Junta de Personal o renovación de concejales, se nombrará a los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud. Los concejales nombrados por la Corporación serán los representantes de la misma, mientras que los representantes de los empleados públicos serán los Delegados de Prevención, teniendo las mismas garantías de protección sindical que los delegados de personal. Dado que el mencionado Comité de Seguridad y Salud tiene su propia norma interna de funcionamiento, se estará a lo dispuesto en el mismo. Dicha norma no irá nunca en contra de lo pactado en el acuerdo vigente o acuerdos anteriores.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará compuesto por los siguientes miembros:

- 6 Vocales designados por la Corporación Municipal en igual número al de delegados de prevención.
- 3 Los delegados de prevención en representación de la Junta de Personal
- 3 Los delegados de prevención en representación del Comité de Empresa.
- 1 Secretario, con voz y sin voto, nombrado por el Alcalde.

En los organismos autónomos que tengan más de 50 empleados se constituirán un Comité de Seguridad y Salud en las mismas condiciones que en el Ayuntamiento de San Javier, y de acuerdo con las circunstancias de cada organismo.

d) Seguridad y Salud en el Ayuntamiento de San Javier.

Toda actividad relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores en el Ayuntamiento de San Javier, se regulará en el Sistema General de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento (en adelante SGPR) de San Javier vigente, aprobado por el Pleno de la Corporación Municipal, previa consulta al Comité de Seguridad y salud y en sus procedimientos de gestión y Procedimientos operativos e instrucciones que lo desarrolla.

e) Vigilancia de la Salud.

Se estará a lo dispuesto en el correspondiente Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales específico dentro del SGPR.

El Ayuntamiento velará para que la cobertura de la Mutua de Accidentes de Trabajo así como el Servicio Vigilancia de Salud sea lo más amplia posible para los empleados públicos.

**Artículo 30.º- Prendas de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de vestuario y prendas de protección.

Policía local y Protección civil. Dada las especiales características de los empleados públicos de Policía Local, se estará en lo dispuesto en su normativa específica. No obstante lo anterior, a la entrada del presente Acuerdo se redactará un Reglamento específico de vestuario para este servicio que regule y actualice la renovación y uso del mismo. De igual forma se redactará un Reglamento con las mismas características que el descrito anteriormente para el personal de Protección Civil.

La renovación de los uniformes y complementos de los empleados públicos de la Policía Local se realizará mediante la aplicación de la nueva uniformidad establecida por la Conserjería de la Comunidad Autónoma de policía local.

Monitores del polideportivo municipal. Se les dotará del equipamiento deportivo adecuado a las características de su trabajo, en su caso.

La renovación de los complementos se realizará según las necesidades.

**Capítulo VIII**

**Derechos y deberes sindicales.**

**Artículo 31.º- Derechos y deberes sindicales. Garantías Sindicales**

Será de aplicación en materia de garantías sindicales las previsiones contenidas en el 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, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, y el Real Decreto Legislativo, 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, y demás derechos sindicales.

Cada organización sindical podrá acumular el crédito mensual correspondiente a sus miembros que tengan la condición de miembros de la junta de personal, comité de empresa o delegado sindical, previa cesión de sus titulares, cuando así lo manifiesten, previa comunicación al Negociado de Personal. Los sindicatos podrán distribuir su bolsa de horas a los empleados para el desarrollo de tareas relacionadas con la función sindical, dentro del límite anual de horas de cada bolsa.

La petición de horas sindicales será comunicada con un mínimo de 48 horas de antelación, con objeto de permitir tanto la comprobación del crédito consumido y disponible, como la organización de los servicios afectados, salvo situaciones de urgencia. Asimismo se dispondrá de 5 horas anuales para la celebración de Asambleas Generales de Trabajadores, que deberán ser promovidas por la Junta de personal y/o Comité de Empresa.

El presente Acuerdo estará disponible en la página web del Ayuntamiento de San Javier y se hará llegar por correo electrónico a todos los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier cuya dirección electrónica sea comunicada al departamento de Personal.

La Corporación facilitará todo el material que le fuere necesario con cargo a la partida correspondiente para el funcionamiento, la gestión y consulta de sus funciones. La Corporación Municipal habilitará dependencias municipales suficientes con calidad de espacio, habitabilidad, y medios informáticos, para que puedan ser usadas por todas las secciones sindicales legalmente constituidas y con una representación igual o superior al 10% entre la suma del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento.

### **Artículo 32.º- La Junta de Personal**

1. La Junta de Personal es el órgano específico de representación del Personal Funcionario para la defensa de sus intereses laborales, económicos, sociales y profesionales. Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento de San Javier, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, graves y leves

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con el Ayuntamiento de San Javier para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. La Junta de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal mancomunadamente, en el caso de los organismos autónomos, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

### **Artículo 33.º- El Comité de Empresa**

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en la ley.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

1.- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

3.- El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho

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

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

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, graves y leves.

d. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4.- El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

5.- Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

6.- La Corporación facilitará todo el material que le fuere necesario con cargo a la partida correspondiente para el funcionamiento, la gestión y consulta de sus funciones.

## Capítulo IX

### Retribuciones

#### Artículo 34.º- Retribuciones.

1.- Conceptos retributivos:

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complementos de destino, complemento específico, productividad y complemento personal transitorio, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

#### Artículo 35.º- Programas de Productividad:

Los programas de productividad se componen de:

##### 1.- Los vinculados al especial rendimiento.

a).-Se habilitará una partida de 770.000 €, para el año 2016, (para el PDM, serán 70.000 €) manteniéndose los criterios fijados de valoración para el 2013/2015. Para los años 2017, 2018 y 2019 la partida será de 830.000 € (para el PDM, serán 60.000 €) y los criterios será los que a continuación se exponen:

De forma anual se revisarán ambas cantidades en la Mesa General de Negociación, con los resultados del año anterior, siempre sin sobrepasar el límite de los 830.000 €, para el pago de este complemento a todos los empleados públicos municipales a los que corresponda. Esta cantidad no podrá ser sobrepasada en el pago anual de este complemento en ningún caso. En caso que la cantidad necesaria sea superior a la asignada, se haría una reducción proporcional de la cantidad global, en la totalidad de las pagas individuales que corresponda a cada empleado

b).- La cantidad anual a abonar a cada empleado será la equivalente a dos pagas del 100% del complemento de destino y el 100% del complemento específico del puesto que ocupa, abonándose cada paga semestralmente, siempre que se alcancen los objetivos propuestos más adelante y en la medida en que se justifique el cumplimiento de los mismos. Además para aquellos empleados públicos que perciban menos de 10.000 euros de complemento de destino y complemento específico, se le subirán un 10% más en productividad y para aquellos que perciban entre 10.000 y 14.000 euros de los complementos de destino y específico, se le subiría un 8% de dichos complementos. El expediente que de origen al pago de esta productividad será aprobado en la Junta de Gobierno Local correspondiente. Esta paga será proporcional al tiempo trabajado en cada semestre.

c).- Los criterios que se valorarán para el abono de este complemento son los siguientes:

- El **rendimiento**, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo aprobadas por el Ayuntamiento Pleno, salvo en lo concerniente al accidente en acto de servicio, que a estos efectos no será computado como absentismo, aplicando los porcentajes de reducción que resulten tras su cálculo sobre el 50% de la cantidad referida en el apartado b del presente punto.

- La **calidad** en el trabajo realizado, que será valorada mediante la supervisión habitual de los empleados de cada área o departamento por los responsables de los mismos y cuya percepción se conseguirá si no se han obtenido informes desfavorables respecto a las funciones desarrolladas por cada

empleado, de parte de los superiores respectivos, según el organigrama municipal vigente, durante el periodo de 6 meses anterior al pago del complemento. Su consecución dará derecho a percibir el 50% de la cantidad referida en el apartado b) del presente punto.

El rendimiento, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo siguientes:

- Hasta un 5% semestral (9 días), se cobra el 100% de este concepto.
- Hasta un 7,5% semestral (13 días), se cobra un 75%.
- Hasta el 10% semestral (18 días), se cobra el 50%.
- Superior al 10% semestral (más de 18 días), no se cobra.

No tendrán consideración de absentismo el disfrute de las licencias retribuidas, las bajas por maternidad, las bajas por accidente en el desempeño del puesto de trabajo y las horas sindicales.

### **2.- Los vinculados a la actividad extraordinaria del programa RED.**

Regulados en el Capítulo X de este documento.

### **3.- Los vinculados al especial interés, iniciativa, y/o por asignación de funciones.**

a) Programas de productividad variable:

Este programa de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo, que no esté incluido en los programas anteriores. Se concederá de forma individual a aquellos empleados públicos que tengan un especial interés e iniciativa debidamente acreditado en un informe emitido al efecto por el superior jerárquico del interesado.

b) Programas de productividad vinculados a la asignación de funciones:

La asignación de nuevas funciones y tareas, corresponderán en tanto y cuando, estas no se hallen valoradas en el complemento específico del mismo, ni sean funciones propias que correspondieran al puesto con anterioridad a la concesión del complemento de productividad, y cuando estas supongan un incremento en el nivel de dificultad técnica y/o responsabilidad, para el desempeño del puesto, por exigencia de un especial rendimiento. Las asignaciones de funciones, cuando éstas sean adicionales a las propias del puesto, se establecerán ajustándose a lo establecido en el artículo 19 del presente Acuerdo.

c) Procedimiento de concesión de productividades:

La concesión de los dos complementos de productividad descritos en este punto se efectuará a iniciativa de los respectivos Concejales del Área, pasando a la Concejalía de Personal para su estudio, y de ésta, se elevará informe motivado al Sr. Alcalde, para su aprobación en Junta de Gobierno Local. Se darán cuenta a la Mesa General Común de Negociación

d) Periodicidad.

La concesión de la productividad por especial interés e iniciativa será de pago único en una sola mensualidad y su valor máximo será del 100% de los complementos de destino y específico, con un importe máximo de 1.000 euros.

La concesión de la productividad por asignación de tareas será por el tiempo que dure el la realización de las mismas y su valor máximo será del 30%, del complemento de destino y complemento específico, con un importe máximo de 600 euros.

#### **Artículo 36.º- Dietas y kilometraje**

1.-En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, se estará a lo dispuesto en R.D. 462/ 2002 y disposiciones complementarias.

2.- Los empleados públicos que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera del centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se les ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran realizar con vehículos propiedad del Ayuntamiento y el empleado público utilizase su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante los partes normalizados que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitados al mismo tiempo que la nómina del mes de la realización de los servicios.

El importe de estas indemnizaciones se mantiene el importe fijado en el anterior Acuerdo Convenio de 2013/2015.

#### **Artículo 37.º- Retirada y renovación del permiso de conducir.**

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento de San Javier se le retire el permiso de conducir en el desempeño de sus funciones, se le garantizará un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, siempre y cuando la retirada del carnet no sea consecuencia de la Comisión de delito o falta cuyo expediente concluya, por ejemplo, en despido disciplinario, separación del servicio, suspensión de funciones o traslado forzoso o por la declaración de incapacidad permanente que obliga a la jubilación. Todos los trabajadores que precisen de permisos de conducción específicos, entendiéndolo como específico, ser requisito para acceso a su puesto de trabajo, la renovación de los mismos la abonará el Ayuntamiento de San Javier, tras presentar el trabajador las correspondientes facturas.

#### **Artículo 38.º- Tabla de retribuciones.**

El cálculo de las horas extras se realizara en función de la siguiente fórmula:

Hora base:

$$\frac{(\text{Sueldo base} + \text{trienios} + \text{Comp. de Destino} + \text{Comp. Especifico}) \times 14}{\text{Número de horas de jornada de trabajo en cómputo anual}}$$

Hora extra: Hora base + 25%.

Hora extra festiva o nocturna: Hora extra + 25% de la hora extra.

Hora extra festiva y nocturna: Hora extra + 25% + 25% de la hora extra.

#### **Artículo 39.º- Revisión salarial.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años de vigencia del presente acuerdo.

#### **Artículo 40.º- Servicio de Reten. Normas.**

##### **1. Objeto.-**

El presente artículo tiene por objeto establecer el concepto de reten, su constitución, régimen económico, y normativa aplicable a la situación real de trabajo surgida como consecuencia del mismo, así como su ámbito de aplicación.

## **2. Definición.-**

Se entiende por retén la situación voluntaria de disponibilidad del empleado público para acudir al trabajo o continuarlo, a requerimiento del Ayuntamiento de San Javier, y a cualquier hora fuera de su jornada normal, a fin de atender todo tipo de urgencias y/o otros tipos de trabajos que no tenga espera y sea precisa su realización.

Como tal, el retén no debe entenderse trabajos tales como:

- Continuación de los trabajos surgidos durante la jornada habitual, salvo que fueran en su inicio motivados por una urgencia
- Trabajos programados durante la jornada ordinaria, pero que haya que realizar fuera de dicha jornada.
- Trabajos no urgentes surgidos fuera de la jornada habitual que coincidan con otra intervención del reten.

## **3. Calendario de retenes.-**

Se entiende por calendario de retén el cuadrante general en el que figura el empleado público que se encuentre en el mismo.

Todo/a empleado/a público que voluntariamente quiera figurar en dicho cuadrante deberá solicitarlo por escrito al Jefe de la Sección de Servicios Múltiples, no más tarde del 30 de noviembre del año en curso, excepto para el año 2017, que se podrá solicitar en el período de tiempo de un mes desde la aprobación del presente Acuerdo.

El cuadrante o listado de trabajadores que se encuentren adscritos a este servicio será público antes del 1 de enero de cada año.

El servicio de retén tendrá carácter mensual. Estará integrado de 2 a 6 empleados públicos. Por lo que se confeccionará un cuadrante cuyo orden de prelación será el de la solicitud, por lo tanto, la misma deberá efectuarse por Registro General.

## **4. Disposiciones.-**

a).- Corresponde a la Jefatura de la Sección de Servicios Múltiples, en función de las necesidades del servicio, determinar los puestos integrantes del retén y el número mínimo de personas necesarias para cubrirlo.

No obstante, si el número de personas que aceptaran el servicio fuera inferior al mínimo antes citado, la Concejalía de Servicios Múltiples y los sindicatos firmantes del Acuerdo-Convenio se reunirán para acordar la solución aplicable, sobre la base de la cobertura del servicio con personal propio, así como el correcto funcionamiento del mismo.

La no presentación al servicio de reten, sin causa justificada, supondrá la baja en el cuadrante del mismo.

b).- Mientras permanezca en situación de reten, el trabajador deberá estar localizable en todo momento. En caso de llamada deberá presentarse en el lugar requerido lo antes posible, bien utilizando sus propios medios o bien utilizando los facilitados por el Ayuntamiento. El tiempo estimado máximo es de 45 minutos a partir de la llamada si acude por medios propios. Si acude con el medio facilitado por la empresa, se estará a la disponibilidad del mismo.

c).- La situación del retén se establece por períodos mensuales ininterrumpidos desde la hora de inicio de la jornada normal de trabajo de cada

lunes, hasta la hora de inicio del lunes siguiente. El servicio se organizará de forma rotativa entre los trabajadores que formen el calendario de retenes.

d).- Los componentes de cada de reten, cubrirán las peticiones de trabajo que surjan en el municipio durante el periodo mensual en que sean titulares del retén.

e).- Cuando un trabajador actuando como retén finalice su trabajo y tenga cubierta una jornada de 12 horas, se incorporará al retén transcurridas al menos 12 horas desde su finalización.

f).- El transporte del personal del retén hasta o desde el complejo se efectuará por los medios disponibles del Ayuntamiento. No obstante, al personal que se incorpore por sus propios medios le será compensado el desplazamiento con el pago del kilometraje correspondiente.

g).- La quincena anterior a la realización del reten, la Jefatura de Servicios Múltiples facilitará una relación de los trabajadores que formarán parte del reten, en la que constará: Nombre y apellidos, teléfono móvil.

h).- Si, un trabajador no puede realizar un determinado retén por causa debidamente justificada, la vacante la cubrirá el trabajador que esté asignado para el mes siguiente en el calendario de reten. Cuando dos trabajadores se pongan de acuerdo para permutar el mes del reten, deberán solicitar previamente la autorización del encargado.

i).- La Jefatura de Servicios Múltiples, una vez haya finalizado cada periodo de reten, comunicará al Negociado de Recursos Humanos las incidencias que puedan tener repercusiones económicas de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de esta norma.

#### **5. Régimen económico.-**

a).-Plus retén.-

La cuantía económica por periodo mensual completo será de 200 €.

Cuando medie causa justificada y no se cubra el periodo completo, se abonarán los días de retén prorrateando la citada cantidad. Idéntico criterio se seguirá respecto al trabajador designado para suplir las ausencias de los titulares.

b).- Presencia efectiva.

Las horas extraordinarias del retén en la realización de los trabajos fuera de su jornada habitual se abonarán y compensarán de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo-Convenio.

c).- Presencia.

El tiempo mínimo de presencia ante una intervención fuera de la jornada ordinaria de trabajo corresponderá a dos horas.

d).- Impago.

La no localización inmediata del trabajador en situación de retén cuando no concurren circunstancias suficientemente justificadas dará lugar a la pérdida del plus de retén correspondiente. La Jefatura de Servicios Múltiples podrá excluir del retén para el futuro a trabajadores a los que no se hubiera podido localizar, previa comunicación a la representación sindical.

6. Altas y bajas en el calendario de retenes.

a).- Cuando un trabajador no perteneciente al cuadrante de retén desee ser incluido en el mismo, lo solicitará por escrito a la Jefatura de Servicios Múltiples. Dicha Jefatura acusará recibo de la solicitud y lo incluirá en cuanto sea posible.

b).- Cuando un trabajador desee causar baja en el cuadro del retén lo comunicara por escrito a la Jefatura de Servicios Múltiples, a través del Registro General del Ayuntamiento, con al menos un mes de antelación.

7. Ámbito de aplicación.

Esta norma será de aplicación a todos los empleados públicos de San Javier y la Manga del Mar Menor.

## **Capítulo X**

### **Condiciones de trabajo de los empleados públicos con horarios especiales**

#### **Artículo 41.º- Condiciones de trabajo de los empleados públicos con horarios especiales.**

Son empleados públicos con horarios especiales los integrantes de la Plantilla de Policía Local, Operadores del 112, Agentes de Emergencia y personal del Conservatorio y Escuela Municipal de Música.

#### **Artículo 42.º- Colectivos con horarios especiales.**

En virtud de lo anterior y conforme a lo dispuesto en el Art. 9.3 del presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de San Javier y sus Organismos Autónomos, se establecen las siguientes particularidades:

##### **1.- Policía local, operadores 112 y agentes de emergencia.**

1.- El centro de trabajo de la plantilla de la Policía Local y operadores del 112 es el Centro de Seguridad de San Javier. Los Agentes de Emergencias desarrollan su actividad, tanto en este centro como en el resto del término municipal y en especial en las embarcaciones de salvamento marítimo. Se podrán determinar otros centros de trabajo en otras dependencias municipales previo acuerdo en la mesa de negociación que corresponda según ámbito funcional y materia a tratar.

2.- El sistema de trabajo será de 7 días consecutivos de trabajo y a continuación 7 días consecutivos libres.

El comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los martes, por lo que, los días de finalización serán los lunes; para los Operadores el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los lunes, por lo que, los días de finalización serán los domingos; para los Agentes de Emergencia, habrá dos grupos, para el primero también el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los lunes, por lo que, los días de finalización serán los domingos y para el segundo, el comienzo del periodo de trabajo y libranza serán los viernes, por lo que, los días de finalización serán los jueves. Los turnos de mañana comprenderán desde las 6:00 horas hasta las 14:00 horas, el de tarde de 14:00 a 22:00 horas y el de noche de 22:00 a 6:00 horas.

Con los siete días trabajados y siete días libres, se entienden incluidos y prorrateados 22 días de vacaciones y los 6 días de asuntos propios.

De manera excepcional y en determinados cometidos, previa autorización del responsable del servicio y visto bueno del Concejal del Seguridad, el sistema de trabajo será el mismo que el resto de empleados públicos del Ayuntamiento, tal como se recoge en el artículo 9 del Acuerdo.

Cualquier cambio que pueda afectar esta cláusula tendrá que ser consensuado en la mesa de negociación que corresponda.

3.- El cálculo de la jornada anual a realizar por los empleados públicos adscritos a este sistema de trabajo se realizará partiendo del cómputo de jornada anual que cada año se determine para todos los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier. En el caso de los empleados públicos con horarios especiales que deban realizar formación específica (operadores del 112, policías y agentes de emergencia), las horas obligatorias de formación que se determinen anualmente, para la realización de actualización de conocimientos o prácticas de tiro anuales.

En el caso de los funcionarios del Cuerpo de la Policía Local, se realizará un total de seis jornadas anuales, distribuidas al menos una por bimestre, para la instrucción, preparación y prácticas de tiro con arma corta.

Se contabilizarán como horas de trabajo normales y se realizarán fuera de los turnos de trabajo. En caso de que las mismas no pudieran realizarse por causas imputables al agente de policía, el cómputo de estas horas tendrán que realizarse como trabajo efectivo, previo informe del Oficial Jefe del Cuerpo de la Policía Local, quien debe justificar el por qué no se ha llevado a cabo la misma.

4.- Los empleados públicos en sistema de trabajo con horario de lunes a viernes tendrán igual sistema de trabajo y situación que el resto de funcionarios del Ayuntamiento. Siéndoles de aplicación las disminuciones horarias descritas en el artículo 9.4 del Acuerdo.

5.- Las horas acumuladas por compensación de formación obligatoria y no disfrutadas anteriormente, se podrá disfrutar 7 días libres consecutivos (56 horas), en un periodo de 12 semanas, que incluya del 15 de junio al 15 de septiembre (un turno completo). Cuando voluntariamente no se disfrutase de esta compensación en verano, se disfruta el resto del año, con la aprobación del Jefe del Servicio y el visto bueno de la Concejalía de Seguridad, siempre y cuando el servicio lo permita.

6.- A los colectivos afectados que trabajen en el sistema 7/7 les serán aplicados los días adicionales, regulados anualmente en el calendario laboral, en su caso, de asuntos propios y el día del patrón. Para el establecimiento de estos días adicionales de libre disposición se estará al calendario anual correspondiente.

7.- Reducción horaria para formación obligatoria para el personal incluido en el apartado a) del presente artículo que trabaje a turnos:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9.4 del Acuerdo/Convenio, los empleados que trabajen en el sistema de trabajo 7/7 podrán solicitar voluntariamente la reducción de jornada para su formación en los términos y número expresados en el antecitado artículo. Dadas las características de estos colectivos, cuando el empleado lo solicitara voluntariamente, dichas horas deberán ser acumuladas en jornadas completas, y en su caso, descontadas de la diferencia de horas a las que hacen mención el apartado 3.º

8.- Tiempo de adaptación al puesto debido a las peculiaridades especiales del Cuerpo de la Policía Local.

Con el fin de poder estar disponibles las 24 horas del día, los agentes de policía local deberán estar perfectamente equipados/as y preparados/as para realizar cualquier servicio desde la hora de inicio hasta la finalización de los turnos correspondientes, es decir, a las 6:00, 14:00 y 22:00 horas, en los turnos de mañana, tarde y noche respectivamente.

A tales efectos, se entenderá como tiempo de adaptación al puesto, un periodo de tiempo de treinta minutos, distribuidos en quince minutos, con el propósito de no interferir en la operatividad de los turnos y las posibles extensiones de los mismos, considerándose el mismo como tiempo efectivo de trabajo, y nunca como exceso de jornada, por lo tanto, no podrá ni gratificarse ni compensarse en tiempo libre.

Este periodo de adaptación además se empleará en cada turno para la verificación y comprobación del arma reglamentaria, comprobación del material policial de uso diario, transmisiones, chalecos, revisión al inicio y a la finalización del servicio del estado de los vehículos, y toma de conocimiento de novedades e incidencias del servicio.

Para este fin, y un mejor control de la adaptación al puesto, previa a la entrada y salida del turno, los cabos o jefes de servicio verificarán que todos los agentes de su turno, cumplen con los requisitos de operatividad, salvo causa justificada, informando de ello al sargento de turno, en su caso, o en su defecto, al oficial Jefe del Cuerpo de la policía local, a los efectos pertinentes.

9.- Los cambios de turno se podrán efectuar siempre que estén de acuerdo dos miembros de la plantilla.

Los cambios de grupo se podrán efectuar con la autorización de la Jefatura del Cuerpo de la Policía Local, y siempre y cuando estén de acuerdo en ello, los agentes de policía implicados y la Concejalía de Seguridad Ciudadana.

Los cuadrantes serán expuestos con un mes de antelación y por un periodo mínimo de un mes, excepto Julio y Agosto que saldrán a la vez.

10.- En el puesto de Oficial, así como en los puestos adscritos al sistema de trabajo de 7/7 de Agente, Cabo, Sargento de la Policía Local, Operador del 112 y Agente de Emergencia, descritos en este Acuerdo en el artículo 42.1.3, quedan reconocidas, tal como ha sido acordado por la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo y, en su caso, por la MGCN, las retribuciones propias del trabajo que desarrollan los empleados públicos incluidos en él, especialmente en lo referente a turnicidad (ya indicada expresamente en las hojas correspondientes del Catálogo de Puestos vigente), nocturnidad y festivos (añadidas a dichas hojas en la Comisión de Valoración de Puestos referida), por lo que no cabe ninguna otra remuneración económica ni compensación horaria añadida por estos conceptos, ni reclamación previa respecto a los mismos, adicional a lo ya existente salvo que haya modificaciones del precio del punto en una valoración a través de la RPT.

11.- No se podrán solicitar días libres entre el día 1 de julio y el 31 de agosto, y los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de enero, así como tampoco el día 5 de Enero en el turno de tarde. En todo caso, se estará a lo dispuesto en los sucesivos Acuerdos-Marco y lo que determine el calendario laboral.

12.- Los empleados públicos que efectúen servicio en turno de noche los días 24 y 31 de Diciembre tendrán una gratificación de 70 €.

Asimismo, la asistencia a juicios se gratificará con 120 € o un día libre, a elección de los empleados públicos. Se entienden incluidos los gastos derivados de dietas y/o desplazamientos.

### 13.- Régimen de Especial Disponibilidad (RED).

a) Este servicio esta creado para cubrir las ausencias que se produzcan en los turnos de trabajo, así como para realizar aquellos servicios extraordinarios

que surgieran a lo largo del año (fiestas, servicios de verano, eventos de distinta índole...), debiendo realizar dichos servicios en la calle y **siendo estos servicios operativos y no de segunda actividad u oficinas.**

b) El RED se utilizará prioritariamente para cubrir los servicios de refuerzo durante el verano.

c) En el colectivo de la policía se dispondrá de una bolsa máxima de 5.000 horas de RED para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, que se ofrecerán a todos los policías de la plantilla en sistema de trabajo 7+7 que voluntariamente deseen ser adscritos al sistema de RED. Los interesados deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia antes del 15 de diciembre de cada año. De esta manera, la totalidad de las horas será repartida equitativamente entre los policías que voluntariamente hayan decidido realizarlas. Las horas totales que deba realizar cada policía adscrito al sistema de RED serán abonadas al precio de 35 € la hora para los Agentes, 37 € para los Cabos, y 38 € para los Sargentos de la Policía Local, calculando la cantidad total a percibir por cada agente y abonándose en pagos mensuales, de Enero a Diciembre de cada año.

d) Para los operadores del 112 y agentes de emergencia que voluntariamente deseen adscribirse, se establece una bolsa de 720 horas RED (siempre y cuando no se supere individualmente el máximo de horas adicionales establecidas en el Artículo 11 del Acuerdo) para refuerzo del servicio y/o cubrir ausencias, preferentemente dentro del periodo estival. Estas horas se repartirán equitativamente entre el personal que se adscriba y serán retribuidas al precio de 25 € la hora.

e) En el supuesto que una persona adscrita voluntariamente al RED presente su renuncia, deberá presentar solicitud debidamente motivada a la Jefatura del Cuerpo, la cual informará de la procedencia o no de la misma, así como de su concesión, en caso de concederse se establecerá el cómputo pendiente, quedando obligada 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. La realización del cómputo pendiente se llevará a cabo en las fechas inmediatamente posteriores a la presentación de la renuncia, dentro de la semana normal de RED, del solicitante.

f) La jefatura correspondiente, mediante informe razonado y previa audiencia al interesado propondrá a la Concejalía de Seguridad Ciudadana, la salida de dicho régimen para aquellas personas que incumplan aspectos de este acuerdo. En estos casos se establecerán los cómputos pendientes con el fin de actuar de conformidad a lo establecido en el párrafo anterior, a la vez que se procederá al reparto de las horas que se encontraran pendientes de realizar por el interesado entre el resto de voluntarios adscritos al RED que deseen realizarlas.

g) En caso de que ocurra alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores e) y f), La Comisión de Seguimiento resolverá la posible no adscripción del Sistema RED para sucesivos años.

h) La Jefatura correspondiente, establecerá un control individualizado de cada miembro de la plantilla adscrita al RED a efectos del cómputo del cumplimiento del servicio anual, que deberá ser fichadas en el sistema de control horario.

i) Para el cumplimiento de servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal necesario adscrito a este régimen, utilizando al personal que se encuentre de descanso, para lo cual se establecerán dos grupos, de tal forma, que los adscritos al primer grupo vendrán obligados a prestar los servicios a que sean requeridos, quedando el segundo grupo como voluntarios, no pudiendo solicitar ningún permiso (excepto en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares en primero ó segundo grado de consanguinidad para los días nombrados de servicio RED, no pudiendo ejercer el derecho contemplado en el artº 29 del Acuerdo Marco en esos días, excepcionalmente se podrán cubrir servicios extraordinarios con el personal no adscrito al RED y de forma voluntaria, cuando hubiera que cubrir un evento especial y no quedara suficientemente cubierto con el personal reseñado anteriormente, siendo gratificado dichos servicios económicamente según Acuerdo.

No se nombrarán servicios de R.E.D. los días 24, 25, 31 de diciembre y el 1 de enero, salvo en casos de urgencia motivados por la Jefatura correspondiente.

j) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran, se podrá disponer del personal reseñado en el apartado anterior, mediante preaviso la semana anterior de servicio ordinario; si una vez iniciada la semana de RED se precisan más servicios, se prestarán de forma voluntaria, excepto en los casos de urgencia establecidos en la Ley.

k) Se admiten los cambios entre miembros de la plantilla correspondiente para efectuar el RED. La jefatura nombrará RED al que le corresponda y será éste quien deberá buscar sustituto, descontándose las horas efectuadas a éste último, siendo los cambios solicitados recíprocos, es decir, cuando un empleado que realice un cambio con otro para que le sustituya en un servicio RED, posteriormente se deberá realizar otro con el mismo empleado para compensar las horas.

Si se agotara la bolsa de horas RED antes de finalizar el año y se precisaran más servicios, se establecerá una lista donde todos los empleados públicos se podrán apuntar de forma voluntaria, el orden de organizar dicha lista, será primero a los empleados públicos adscrito al RED y después por antigüedad.

l) Cada requerimiento para la prestación de servicios de RED tendrá un cómputo mínimo de 8 horas y un máximo de 9 horas y dentro de los turnos habituales de mañana, tarde o noche, respectivamente. No se nombrarán servicios de RED de más de 9 horas y estos serán dentro de los turnos vigentes de trabajo, pudiendo ampliarse de forma voluntaria.

Las prolongaciones del servicio (debido a incidencias del mismo) serán descontadas del cómputo anual del RED. Si el empleado que prolonga el servicio no estuviera adscrito al RED se le gratificará como hora extraordinaria.

Se podrán establecer servicios de cuatro horas, los cuales se efectuarán como ampliación de horario de trabajo, dentro de la semana de trabajo ordinario posterior a la de RED, según establezca la Jefatura.

m) Entre nombramientos de servicio deberá existir un periodo de descanso de 16 horas.

n) El reparto de los servicios se hará lo más equitativo posible en su distribución anual en festivo y nocturno.

o) Las horas que constituyen la aplicación del RED serán computadas sin afectación de procesos de incapacidad temporal. Únicamente se eximirá de su

realización en los supuestos de accidente laboral, hasta un periodo máximo de seis meses, a partir del cual dejará de percibir la gratificación por RED.

p).- Cuando por razones de baja médica, enfermedad común, accidente laboral o por cambios con otros miembros adscritos al RED no compensados, al finalizar el año no se hubiera completado el cómputo anual, el resultante que falte se podrá completar durante el primer trimestre del año siguiente; en caso de que no se realizasen se descontará la parte proporcional. Esto se llevará a cabo siempre y cuando no hubiera habido tiempo para realizar los servicios dentro del año.

q) Los miembros de las correspondientes plantillas, adscritos al RED, renovarán automáticamente su compromiso de servicio año tras año si no presentan solicitud de baja del mismo antes del 15 de diciembre del año en curso. Antes de esa fecha, se hará pública la previsión de bolsa de horas RED que se estime será necesaria para el siguiente año, realizándose los cálculos pertinentes para los abonos de las diferentes mensualidades que, según el total de horas que se determinen y el número de empleados públicos que se adscriban al RED, se abonarán mensualmente de forma individual durante el año siguiente.

## **2. Profesorado del Conservatorio de Música y Escuela Municipal de Música de San Javier.**

1.- El centro de trabajo de la actual plantilla de profesores del Conservatorio de Música y Escuela Municipal de Música de San Javier, es el Conservatorio de Música de San Javier. Se podrán determinar otros centros de trabajo, por necesidades de espacio y para el correcto funcionamiento de las actividades a llevar a cabo.

2.-El ámbito de aplicación del presente artículo es para los empleados públicos municipales que integran el Claustro de Profesores del Conservatorio de Música y de la Escuela Municipal de Música de San Javier.

3.-La jornada laboral de los empleados públicos del Claustro de Profesores, será calculada anualmente al igual que el resto de los trabajadores municipales y será negociada en la Mesa General Común de Negociación, antes de su aprobación.

La distribución de dicha jornada anual deberá, en todo caso, recoger las generalidades indicadas en esta cláusula.

Las horas totales se entenderán para jornadas completas. Las jornadas a tiempo parciales se establecerán proporcionalmente, y se distribuirá según las necesidades del servicio.

El horario semanal de los empleados públicos del Conservatorio y Escuela de Música del Ayuntamiento de San Javier será de 37 horas y 30 minutos. El trabajador tendrá una pausa de 30 minutos, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.5 del Acuerdo.

Estas horas se distribuirán de 14:30 a 22:00 horas de lunes a viernes, según lo dispuesto en el Documento de Organización del Centro (DOC), con una flexibilidad horaria, que podrá permitir de manera voluntaria, la entrada desde las 12:30, y con recuperación semestral, durante el resto de la jornada establecida. Se podrá establecer jornadas de mañana a solicitud del trabajador en la forma que previamente se recoja en el DOC. Se podrá establecer el siguiente horario de reducción de jornada a compensar por formación obligatoria:

Año 2017, media hora todo el año, más media hora más del 1 de julio al 31 de agosto (128 horas)

Año 2018, media hora todo el año, más media hora más del 15 de junio al 15 de septiembre (136 horas)

Año 2019, media hora todo el año, más media hora más en Época Estival, Semana Santa y Navidad (144 horas)

Los cauces y cursos para llevarla a cabo, se tratarán en la Comisión de Formación.

Los Colectivos con horarios especiales compensarán dicha formación en jornadas completas, en períodos no lectivos.

El horario que se negocie en el calendario laboral se efectuará con la siguiente estructura:

a) Horario Lectivo mínimo de 20 h semanales

- Clases.
- Audiciones.
- Ensayos.
- Exámenes.
- Equipo directivo.
- Jefatura de Departamento de Coordinación Didáctica.

Las horas lectivas serán de docencia directa y de obligada permanencia en el Centro.

Siempre que las necesidades del servicio así lo requieran, el empleado público podrá incrementar las horas lectivas.

b) Horario Complementario de obligada permanencia 6h semanales.

- Tutoría.
- Reuniones de Departamento de Coordinación Didáctica.
- Preparación actividades de asignaturas de práctica instrumental grupal.
- Guardias.
- Biblioteca.
- Coordinación con el equipo directivo y Jefaturas de Departamento
- Representantes de Consejo Escolar.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro. Se consideran horas de dedicación al Centro.

Estas horas serán asignadas por el Jefe de Estudios y se recogerán en los horarios individuales y en el horario general, al igual que los periodos lectivos.

c) Horario Complementario de cómputo mensual 5h semanales.

- Claustros de Profesores.
- Sesiones de Evaluación.
- Actividades complementarias y extraescolares.
- Actividades de extensión artística y cultural.
- Cualquier otra actividad establecida en la Programación General Anual, que el Director del Centro estime oportuno realizar con aprobación previa de la Concejalía de Educación.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro. Podrán ser realizadas fuera del Centro, previa autorización de la Concejalía correspondiente, en base al informe previo del Director del Conservatorio que verifique este trabajo.

- Horario de libre disposición 6,5 h semanales.
- Preparación de las actividades docentes.

- Atención de los deberes inherentes a la función docente.
- Cualquier otra actividad pedagógica complementaria.

Estas horas son de obligada permanencia en el Centro. Podrán ser realizadas fuera del Centro, previa autorización de la Concejalía correspondiente, en base al informe previo del Director del Conservatorio que verifique este trabajo.

Se considerarán periodos no lectivos los que fije el calendario laboral anual del Ayuntamiento de San Javier.

4.- El día de la patrona de estos trabajadores será el 22 de noviembre (Santa Cecilia) o el día que fije la Consejería de Educación para tal fin.

5.- Se dispondrá de los 22 días de vacaciones en el mes de agosto para todos los empleados públicos del Claustro de profesores del Conservatorio, ante la ausencia de actividades lectivas y administrativas en este periodo de tiempo.

#### **Artículo 43.º- Otros horarios especiales.**

Cualquier otro horario especial, que previamente se haya negociado en la Mesa General Común de Negociación, se incorporará al presente Acuerdo.

#### **Artículo 44.º- Renovación y/o modificación del Acuerdo.**

Las renovaciones o modificaciones, así como cualquier situación que pueda plantearse en relación a materias no reguladas en el presente Acuerdo (trabajos especializados, otras tareas...) serán negociadas y aprobadas, en la Mesa General de Negociación que corresponda.

#### **Disposición adicional primera.**

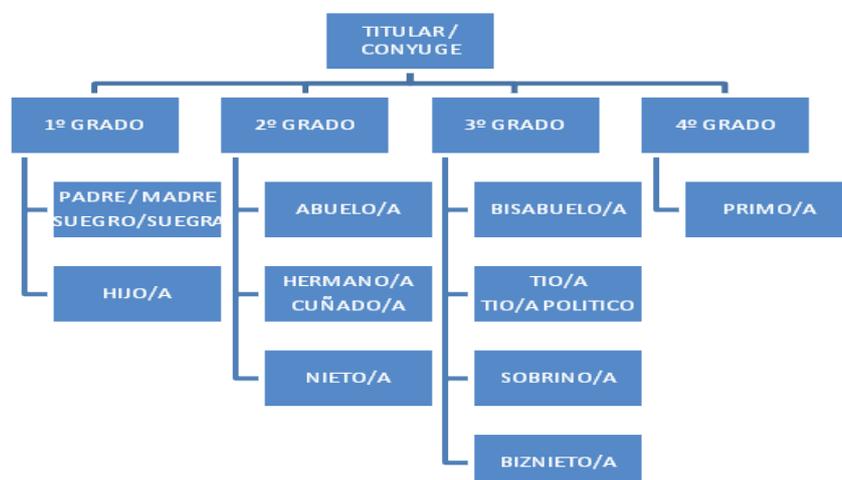
A todos los empleados públicos del Ayuntamiento de San Javier les será aplicada automáticamente cualquier mejora, modificación o norma que en adelante pudiera mejorar el presente Acuerdo. Los representantes de las Secciones Sindicales y el Gobierno Municipal, mediante el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, dejan abierta la posibilidad de realizar pactos o acuerdos futuros referentes a los posibles cambios para mejorar las condiciones de trabajo, así como negociar en caso de modificación de horarios, funciones o turnos, las retribuciones que en su día correspondieran por estos motivos.

#### **Disposición adicional segunda.**

Todos los trámites preceptivos que conlleven la aprobación, registro y publicación oficial de este acuerdo, serán realizados por parte de la corporación municipal, cumpliendo con los plazos legalmente establecidos para ello.

#### **Disposición adicional tercera.**

A título informativo, se acompaña el cuadro de consanguinidad y afinidad.



**Disposición adicional cuarta.**

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad y de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El plan de igualdad y de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, en cuanto a su diagnóstico y elaboración, se llevará a cabo durante la vigencia del presente Acuerdo/convenio. La Corporación se compromete a:

Constituir una comisión de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.

Establecer criterios para realizar el diagnóstico de situación previa a la elaboración de dicho plan, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.

Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión negociadora.

Intervención de la comisión paritaria del convenio, en el supuesto de bloqueo de la actividad, de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

**Disposición adicional quinta.**

En la Mesa General de Negociación de Funcionarios, se negociarán las condiciones específicas de trabajo exclusivo del Personal Funcionario, en base a lo establecido en el capítulo cuarto, artículos 34 y 35 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Disposición adicional sexta.**

En caso de disolución del Patronato Deportivo Municipal en el periodo de vigencia del presente Acuerdo, y que sus trabajadores se integren en la plantilla del Ayuntamiento, las partidas económicas destinadas a este Organismo y que compete a este Acuerdo, se sumarán a las destinadas previstas para el Ayuntamiento por el mismo concepto.

**Disposición adicional séptima.**

Aquellos servicios municipales que precisarán de la existencia de un reten, le será de aplicación las mismas normas y criterios acordados en el artículo 41.

**Disposición transitoria única.**

Durante el año 2016, se descontarán de la bolsa anual de horas RED las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria realizados por los agentes de la policía local.

**Disposición final.**

A la entrada en vigor del presente acuerdo, quedará derogado el anterior y cualquier otra norma o artículo recogido en el Plan de Empleo, que se oponga a lo acordado.

San Javier, 7 de octubre de 2016.—Los Abajo Firmantes:

Por la Corporación Municipal.—El Alcalde, Fdo. José Miguel Luengo Gallego.—El Concejal de Personal, Antonio Luengo Zapata.—El Portavoz partido Ciudadanos, Antonio Murcia Montejano.—El Concejal de Hacienda y Deportes, Carlos Albaladejo Alarcón.

Por los Agentes Sociales.—La Delegada Sindical del SIME, Maria Luisa del Pueblo Bernabé.—El Delegado Sindical de CCOO, Miguel Alcaraz Durán.—El Delegado Sindical USO, Antonio Mateo García.—El Delegado Sindical UGT, Javier Espinosa Vidal.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

**10033 Orden de 29 de noviembre de 2016, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se conceden los Premios Extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso 2015-2016.**

Por Orden de 26 de septiembre de 2016, de la Consejería de Educación y Universidades (BORM n.º 226, de 28 de septiembre de 2016), se aprobaron las bases reguladoras y se convocaron los Premios Extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondientes al curso académico 2015-2016.

Efectuada la selección de acuerdo con la precitada Orden y de acuerdo con la Propuesta de resolución definitiva formulada por el Órgano Instructor.

**Dispongo:**

**Primero.-** Conceder los Premios Extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria correspondientes al curso 2015-2016 a los alumnos que se indican a continuación:

N.º ORDEN	APELLIDOS	NOMBRE	CENTRO EDUCATIVO	PUNTUACIÓN GLOBAL
1	SÁNCHEZ DEL VAS	ROCÍO	IES PRÍNCIPE DE ASTURIAS (LORCA)	8,6947
2	GARCÍA LUCAS	MANUEL	IES LOS ALBARES (CIEZA)	7,9416
3	MARTÍNEZ IBÁÑEZ	ALBA	CC LA MILAGROSA (TOTANA)	7,8656
4	SEGURA GARCÍA	MARÍA	IES SAAVEDRA FAJARDO (MURCIA)	7,8547
5	MARTÍNEZ GONZÁLEZ	JUAN FRANCISCO	IES PRÍNCIPE DE ASTURIAS (LORCA)	7,8408
6	MATEOS MARTÍNEZ	CARMEN MARÍA	IES PRÍNCIPE DE ASTURIAS (LORCA)	7,8051
7	AROCA LÓPEZ	ANDREA	IES JUAN CARLOS I (MURCIA)	7,7814
8	GANGA VICENTE	MARÍA JOSÉ	IES SALVADOR SANDOVAL (LAS TORRES DE COTILLAS)	7,7721

**Segundo.-** La obtención del Premio Extraordinario será anotada en el expediente y en el historial académico de cada uno de los premiados por el Secretario del Instituto en el que se inscribieron.

**Tercero.-** Cada alumno premiado recibirá un diploma acreditativo de esta distinción en el transcurso de un acto público convocado al efecto. Asimismo, los alumnos premiados podrán optar, previa inscripción, a los Premios Nacionales convocados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte mediante el Extracto de la Resolución de 17 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan los Premios Nacionales de Educación en la enseñanza no universitaria correspondientes al curso 2015-2016, en la categoría de rendimiento académico del alumnado, en la modalidad de Educación Secundaria Obligatoria (BOE de 24 de octubre), conforme al procedimiento, plazo y lugar de presentación previstos en el artículo sexto de la citada Resolución.



**Cuarto.-** La presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, o ser impugnada mediante recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

La Consejera de Educación y Universidades, M.<sup>a</sup> Isabel Sánchez-Mora Molina.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

**10034 Resolución de la Directora General de Centros Educativos, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 24 de noviembre de 2016, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio Montepinar" de El Esparragal, Murcia. Código 30018692.**

Con el fin de dar publicidad a la Orden de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio Montepinar" de El Esparragal, Murcia, código 30018692.

#### **Resuelvo:**

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 24 de noviembre de 2016 de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Colegio Montepinar" de El Esparragal, Murcia, código 30018692, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 30 de noviembre de 2016.—La Directora General de Centros Educativos, María Dolores Valcárcel Jiménez.

#### **Anexo**

#### **Dispongo:**

**Primero.** Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro privado de educación infantil, primaria y secundaria "Colegio Montepinar" de El Esparragal por ampliación de 2 unidades del ciclo formativo grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil en turno vespertino, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30018692.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titular del Centro: "Colegio Montepinar, Sociedad Limitada."
- d) N.I.F. del titular: B73399321
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- f) Denominación específica: "Colegio Montepinar".
- g) N.I.F. del centro: B73399321.
- h) Domicilio: C/Sierra del Segura, n.º 3.
- i) Localidad: 30163 El Esparragal.
- j) Provincia: Murcia.
- k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

l) Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

m) Capacidad:

- Educación Infantil de Primer Ciclo: 3 unidades y 37 puestos escolares.
- Educación Infantil de Segundo Ciclo: 6 unidades y 150 puestos escolares.
- Educación Primaria: 12 unidades y 294 puestos escolares.
- Educación Secundaria Obligatoria: 8 unidades y 229 puestos escolares.
- Bachillerato:
- Ciencias: 2 unidades y 60 puestos escolares.
- Humanidades y Ciencias Sociales: 2 unidades y 52 puestos escolares.
- Formación Profesional:

-Ciclo Formativo de Grado Medio en "Técnico en Conducción de Actividades Físico Deportivas en el Medio Natural": 1 unidad y 20 puestos escolares, en turno vespertino.

-Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Educación Infantil: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

**Segundo.** La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles No Universitarios de la Región de Murcia.

**Tercero.** Se requiere al titular del centro educativo para que aporte a la Inspección de Educación antes del inicio de las actividades educativas de las nuevas unidades, la relación del personal de que dispondrá el centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su supervisión y control.

**Cuarto.** En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

**Quinto.** La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2017/2018.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Consejera de Educación y Universidades, M.<sup>a</sup> Isabel Sánchez-Mora Molina.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Universidades

**10035 Resolución de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 197/2016, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5 de Murcia, a instancia de por don Andrés Jesús López Alcantud, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada formulado contra la Resolución de 13 de octubre de 2015 de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos.**

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5 de Murcia, se tramita el Procedimiento Abreviado 197/2016, iniciado a instancia de D. Andrés Jesús López Alcantud, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada formulado contra la Resolución de 13 de octubre de 2015 de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

**Resuelve:**

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante Procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 2 de diciembre de 2016.—El Director General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, Enrique Ujaldón Benítez.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Cultura y Portavocía

**10036 Orden por la que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria y entrega del Premio "Carmen Conde" para las bibliotecas públicas de la Región de Murcia.**

La Constitución Española establece en su artículo 44 que los poderes públicos promoverán y tutelarán el acceso a la cultura a la que todos tienen derecho. El artículo 12.I.b) del Estatuto de Autonomía, atribuye a la Comunidad Autónoma la función ejecutiva en la gestión de las bibliotecas de titularidad estatal en el marco de los convenios que puedan celebrarse con el Estado. Es, pues, posible establecer un marco de actuación en el cual organizar y favorecer una política bibliotecaria coherente que posibilite a todos los ciudadanos, desde cualquier lugar del territorio, el acceso al libro y a todo tipo de registros y recursos culturales y de información necesarios para su más completo desarrollo cultural y social.

Las competencias en materia de cultura son desarrolladas en nuestra región por la Consejería de Cultura y Portavocía, en virtud de lo establecido en el Decreto de la Presidencia n.º 18/2015, de 4 de julio, de Reorganización de la Administración Regional y en el Decreto n.º 111/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Cultura y Portavocía cuyo artículo 4 dispone que "La Dirección General de Bienes Culturales asume las competencias en materia de protección, fomento y difusión de los bienes integrantes en el patrimonio cultural, museográfico, bibliográfico y documental de la Región de Murcia; promoción de la lectura pública y del libro y la gestión de los archivos, bibliotecas y hemerotecas regionales o estatales adscritas".

Las bibliotecas públicas de la Región han realizado un importante esfuerzo de crecimiento y modernización en los últimos años; y en estos momentos son el servicio público que cuenta con un mayor horario de apertura al ciudadano y el servicio cultural más utilizado.

La constante y rápida evolución de las tecnologías de acceso a la información, hace que la Biblioteca pública deba reinventarse a diario para mantener su atractivo ante una ciudadanía cada vez más exigente con los servicios públicos. Es lugar de encuentro como centro de recursos bibliográficos y documentales localizados en sede física y virtual, que ofrece un catálogo de servicios de acceso a la información, formación, cultura y ocio.

El Premio "Carmen Conde" viene a reconocer la calidad en la prestación de los servicios bibliotecarios públicos, premiando al centro más destacado por el conjunto de actuaciones de animación y fomento de la lectura y la cultura, por su integración en la comunidad local, por las mejoras de sus instalaciones, así como por la mejor estrategia de difusión de su labor hacia la sociedad con el consiguiente incremento de usuarios del servicio.

Puesto que el colectivo destinatario de la convocatoria tiene garantizado el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos, las resoluciones que

se dicten para convocar estos premios contemplarán como medio de presentación de las solicitudes exclusivamente la vía telemática, de conformidad con lo establecido en la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 38 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

### **Dispongo:**

#### **Artículo 1.- Objeto.**

La presente Orden tiene por objeto aprobar las bases por las que se regula la convocatoria y entrega del Premio "Carmen Conde" para las Bibliotecas Públicas de la Región de Murcia, con la finalidad de reconocer los méritos extraordinarios que las bibliotecas realizan en favor del fomento de la lectura y acceso a la información, y dar visibilidad a proyectos y actuaciones del ámbito bibliotecario llevadas a cabo en nuestro territorio.

#### **Artículo 2.- Carácter y periodicidad.**

1. El Premio "Carmen Conde" tendrá carácter honorífico con una dotación de lote de recursos documentales.

2. La convocatoria se realizará mediante Resolución del titular de la Dirección General competente en materia de bienes culturales y será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

#### **Artículo 3.- Jurado.**

A los efectos de concesión del premio, se constituirá un jurado formado por los siguientes miembros:

a) Presidente: Titular de la Dirección General competente en materia de bienes culturales, o persona en quien delegue.

b) Tres vocales:

- Titular del Servicio de la Biblioteca Regional de Murcia.

- Un miembro representante de alguna de las Asociaciones o Entidades relacionadas con el ámbito bibliotecario y cultural, a propuesta del Presidente del Jurado.

- Un miembro designado por la Federación de Municipios y Provincias de la Región de Murcia.

c) Secretario: Un funcionario del Servicio competente en materia de bibliotecas.

#### **Artículo 4.- Presentación de candidaturas.**

1. La propuesta de candidaturas podrá ser presentada por todos los profesionales e instituciones del ámbito de la Red de bibliotecas públicas de la Región de Murcia.

2. Las propuestas de candidaturas deberán presentarse en el plazo, lugar y forma establecidos en la convocatoria de la Edición correspondiente, mediante el formulario que será publicado junto con la misma.

3. Si la propuesta de candidatura no reúne los requisitos exigidos, se requerirá la documentación convenida para que, en el plazo de diez días, se subsane la falta. Si así no se hiciera, se le tendrá por desistida su petición.

### **Artículo 5.- Procedimiento y votaciones de las candidaturas.**

1. La ordenación e instrucción del procedimiento corresponde a la Secretaría del Jurado, que una vez finalizado el plazo de presentación de las propuestas de candidaturas, elaborará un documento con todos los candidatos y méritos alegados. Para garantizar al máximo la objetividad de la selección y votaciones, no se hará constar el nombre de los proponentes de las candidaturas, en dicho documento.

2. A la vista de los méritos y motivaciones alegadas por cada una de las candidaturas propuestas, el Presidente del Jurado podrá dar instrucciones a la Secretaría del mismo, para documentar o ampliar la información disponible de los candidatos propuestos. Dicha información adicional se pondrá en conocimiento de todos los miembros de Jurado con la antelación suficiente para permitir su valoración previa a las votaciones.

3. En el caso de que alguno de los miembros del Jurado, forme parte del centro candidato o lo haya sido en los últimos cinco años, el Secretario del Jurado lo pondrá en conocimiento del interesado para la abstención de dicho miembro.

4. La votación de las candidaturas por parte del Jurado, se ajustará a lo siguiente:

a) El documento que recoja las candidaturas, se enviará a todos los miembros del Jurado otorgándose un plazo para su consideración.

b) En el plazo establecido, cada miembro del Jurado votará a un máximo de cuatro candidaturas de entre las propuestas.

c) Recibidos los votos, el Jurado determinará por votación, el número de candidatos que alcanzan la fase final.

d) En caso de empate a votos pasarán todas las candidaturas empatadas a la fase final.

e) La fase final de votación para la elección de las candidaturas premiadas se celebrará mediante reunión presencial sin que ningún miembro del Jurado pueda delegar el voto en el caso de ausencia.

f) Será considerada candidatura vencedora, la que obtenga mayor número de votos de los presentes existiendo la posibilidad de dejar desierto el premio. En caso de empate se volverá a realizar nueva votación. Si aún persistiera el empate decidirá entonces la persona quien ejerza la Presidencia del Jurado.

g) Corresponde al secretario del jurado levantar acta de sus sesiones.

5. Para lo no previsto en esta Orden, el Jurado se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

### **Artículo 6.- Publicidad del fallo del Jurado y entrega de premios.**

1. El premio será concedido por Orden del Consejero competente en materia de cultura, de conformidad con la propuesta motivada que, a tal efecto, le eleve el presidente del jurado, es decir, el titular de la dirección general competente en materia de bienes culturales, y será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2. Contra la mencionada Resolución los interesados podrán interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada el titular de la Consejería competente en materia de cultura, en los términos previstos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. En la resolución de la convocatoria se especificará el lugar y fecha, en que se llevará a cabo el acto público de entrega de premios.



**Disposición final primera. Habilitación.**

Se habilita al titular de la Dirección General competente en materia de bienes culturales para que dicte cuantas resoluciones o instrucciones sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en esta Orden.

**Disposición final segunda. Eficacia.**

La presente Orden producirá efectos desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, 23 de noviembre de 2016.—La Consejera de Cultura y Portavocía,  
Noelia María Arroyo Hernández.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

**10037 Anuncio de información pública del proyecto y del estudio de impacto ambiental, relativo a la solicitud de autorización ambiental integrada de un proyecto de centro de clasificación, tratamiento y transferencia de residuos peligrosos y no peligrosos, situado en Ctra. Mazarrón, Km. 4,6, en el término municipal de Cartagena, con n.º de expediente AAI20160007, a instancia de García Carreño e Hijos, S.L., CIF: B-30619373.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación, y según lo establecido en el artículo 32.4 de la Ley 4/2009, de 14 de mayo, de protección ambiental integrada, y en el artículo 36 de la ley 21/13, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se somete a Información Pública dicho proyecto.

El proyecto y el estudio de impacto ambiental de la actividad, estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, en las dependencias de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental de la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, sito en C/ Eugenio Úbeda Romero, n.º 3, 4.ª planta, de Murcia, que actúa como órgano sustantivo, al que deberán remitirse las alegaciones.

Murcia, 5 de diciembre de 2016.—La Directora General de Calidad y Evaluación Ambiental, M.ª Encarnación Molina Miñano.



## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10038 Anuncio de Organización Profesional: Asociación Murciana de Productores de Plantas Aromáticas.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical, y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, este Organismo ha acordado la inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del anuncio relativo a la organización profesional denominada: Asociación Murciana de Productores de Plantas Aromáticas.

Dicha organización depositó sus estatutos en este organismo a las 13:00 horas del día 18 de octubre de 2016 con el número de expediente 30/01644, cuyo ámbito territorial y profesional es: Regional y de Empresarios.

Firman el acta de constitución de esta organización empresarial: D. Gregorio Martínez Romero y otros.

Murcia, a 9 de noviembre de 2016.—El Subdirector General de Trabajo, Pedro Juan González Serna.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**10039 Anuncio de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de depósito de los estatutos de la asociación empresarial denominada Asociación de la Región de Murcia de Empresarios del Deporte en Siglas Armed. (Código de depósito número 30100001).**

Se acuerda el depósito de los estatutos de la asociación empresarial denominada Asociación de la Región de Murcia de Empresarios del Deporte en siglas ARMED al comprobarse que reúne los requisitos exigidos 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), siendo su código de depósito el 30100001.

La solicitud de constitución de la asociación empresarial fue formulada por D. Enrique Merino Pérez mediante escrito tramitado con el número 30/2016/000007.

Los estatutos y el acta de constitución están suscritos por D. Enrique Merino Pérez en representación de EBONE S.L., D. Francisco José López Sánchez en representación de Actividades Deportivas y Extraescolares, D. José Martínez Noguera en representación de Martínez Noguera José, todos ellos en calidad de promotores.

Se indica que el domicilio de la organización se fija en la C/ Villas del Alto n.º 2, 30506 Molina de Segura (Murcia), su ámbito territorial es regional y el funcional es el establecido en el artículo 3 de sus estatutos.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia a fin de dar publicidad al acuerdo del depósito de los estatutos.

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, a 14 de noviembre de 2016.—El Subdirector General de Trabajo, Pedro Juan González Serna.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Cultura y Portavocía

**10040 Anuncio de formalización del contrato de servicio de bar-cafetería en el Archivo General de la Región de Murcia. Expte. 5/16.**

**1.- Entidad adjudicadora.**

- a) Organismo: Consejería de Cultura y Portavocía
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio Económico y de Contratación
- c) Número de expediente: 5/16
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://www.carm.es>

**2.- Objeto del contrato.**

- a) Tipo: Servicios
- b) Descripción: "Servicio de bar-cafetería en el Archivo General de la Región de Murcia".
- c) CPV: 55300000-3 Servicios de restaurantes y servicios de comidas
- d) Medio de publicación del anuncio de licitación y fecha de publicación:  
- BORM: Publicado el 11 de julio de 2016

**3.- Tramitación y procedimiento.-**

- a) Tramitación: Ordinaria
- b) Procedimiento: Abierto varios criterios de adjudicación

**4.- Valor estimado del contrato: 292.000,00 €**

**5.- Presupuesto base de licitación:**

No se establece. Se establece un canon anual de 2.000,00 € (IVA excluido)

**6.- Formalización del contrato.-**

- a) Fecha de adjudicación: 21/11/2016
  - b) Fecha de formalización del contrato: 28/11/2016
  - c) Contratista:  
José María Fortuna Galindo – N.I.F. 27.458.610Z
  - d) Importe de adjudicación: 2.000,00 € (IVA excluido)
  - e) Ventajas de la oferta adjudicataria: oferta más económicamente más ventajosa.
- Murcia, 29 de noviembre de 2016.—El Secretario General, José Vicente Albaladejo Andreu.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

**10041 Ejecución de títulos judiciales 110/2016.**

NIG: 30016 44 4 2015 0002367

Modelo: N28150

ETJ Ejecución de títulos judiciales 110/2016

Procedimiento origen: Demanda 769/2015

Sobre Ordinario

Demandante: M.<sup>a</sup> del Mar Sánchez Bienvenido

Abogada: María José Andreu Navas.

Demandado/s: Diego Blázquez Reyes, Fogasa Fogasa.

Abogado/a:, Fogasa.

Don Antonio Solano Barreto, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 110/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> del Mar Sánchez Bienvenido contra Diego Blázquez Reyes, Fogasa, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución (auto despachando ejecución) de fecha 27-09-2016, cuya parte dispositiva se adjunta:

**“Parte dispositiva**

Dispongo: Despachar orden general de ejecución a favor de la parte ejecutante, M.<sup>a</sup> del Mar Sánchez Bienvenido, frente a Diego Blázquez Reyes, Fogasa, parte ejecutada, por importe de 924,32 euros en concepto de principal, más otros 92,43 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 para que sirva de notificación en legal forma a Diego Blázquez Reyes, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Cartagena, a 29 de noviembre de 2016.—El Letrado de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

#### **10042 Despido/ceses en general 422/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0003773

Modelo: N81291

DSP despido/ceses en general 422/2016

Sobre: Despido

Demandante: Keina Lucía Moura da Mata

Abogada: Virginia Laborda Sánchez

Demandado: Grupo Comercial Luna 168, S.L.

Doña Isabel María de Zarandieta Soler, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 422/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Keina Lucia Moura da Mata contra Grupo Comercial Luna 168, S.L. sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

#### **Decreto**

Letrada de la Administración de Justicia, doña Isabel María de Zarandieta Soler.

En Murcia a dos de noviembre de dos mil dieciséis.

#### **Antecedentes de hecho**

**Primero.-** Por Keina Lucía Moura da Mata se presentó demanda contra Grupo Comercial Luna 168, S.L.; Fogasa en materia de despido.

**Segundo.-** Se ha requerido a Keina Lucia Moura da Mata para que subsane los defectos advertidos en la demanda.

**Tercero.-** La parte demandante ha presentado en tiempo y forma escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda.

#### **Fundamentos de Derecho**

**Primero.-** Examinados los requisitos formales de la demanda con el escrito posterior de subsanación, se comprueba que concurren todos los exigidos por la LJS para admitir a trámite la demanda con señalamiento de juicio, de conformidad a lo dispuesto en el art. 82.1 de la LJS.

**Segundo.-** Se deberá proceder a citar a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Letrado de la Administración de Justicia, y el segundo ante la Sala, conforme dispone el art 82 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### Parte dispositiva

Acuerdo:

- Tener por aclarada y subsanada la demanda y admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 11/1/2017 a las 09:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, a las 11/1/2017 a las 10:00 del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados: Al Segundo otrosí digo, A) interrogatorio del legal representante de la mercantil demandada, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

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

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

Al segundo otrosí digo, B) DOCUMENTAL, 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). Requíerese a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de

que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de empresas a través de la TGSS y posibles administradores a través del Registro Mercantil.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución 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.

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

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

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Grupo Comercial Luna 168, S.L. en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

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

En Murcia, 23 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

**10043 Despido objetivo individual 535/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0004705

Modelo: N81291

DOI Despido objetivo individual 535/2016

Sobre Despido

Demandante: María Dolores Martínez Zaragoza

Graduado Social: Miguel-Ángel Gil Martínez

Abogado/a: Fogasa

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 535 /2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D.ª María Dolores Martínez Zaragoza contra Enrique Sánchez Alarcón sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

**Decreto**

Letrado de la Administración de Justicia D.ª María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, a 8 de noviembre de 2016.

**Antecedentes de hecho**

**Primero.-** Por María Dolores Martínez Zaragoza se presentó demanda contra Enrique Sánchez Alarcón, Fondo de Garantía Salarial en materia de despido.

**Segundo.-** Se ha requerido a María Dolores Martínez Zaragoza para que subsane los defectos advertidos en la demanda, en el plazo de cinco días.

Tercero.- La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda el día 20-10-16.

**Fundamentos de derecho**

**Primero.-** Examinados los requisitos formales de la demanda con el escrito posterior de subsanación, se comprueba que concurren todos los exigidos por la LJS para admitir a trámite la demanda con señalamiento de juicio, de conformidad a lo dispuesto en el art. 82.1 de la LJS.

**Segundo.-** Se deberá proceder a citar a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Letrado de la Administración de Justicia, y el segundo ante la Sala, conforme dispone el art 82 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 25-01-2017 a las 10:05 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 25-1-2017 a las 10:20 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 2 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

Al otrosí dice primero, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Sirviendo la notificación de la presente de citación en forma a las partes.

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

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

El/La Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Enrique Sánchez Alarcón, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

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

En Murcia, a 24 de noviembre de 2016—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

**10044 Despido objetivo individual 514/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0004534

Modelo: N81291

DOI Despido objetivo individual 514/2016

Sobre Despido

Demandante/s: Adrián Petru Rosu

Abogado: José María Ippólito Giménez

Abogado/a: Fogasa

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 514/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Adrián Petru Rosu Contra Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España S.L., Food Burger XXL S.L., Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

#### Decreto

Letrada de la Administración de Justicia, D.<sup>a</sup> Isabel María de Zarandieta Soler.

En Murcia, a 7 de noviembre de 2016.

#### Antecedentes de hecho

**Primero.-** Por Adrián Petru Rosu se presentó demanda contra Fondo de Garantía Salarial, Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España S.L., y Food Burger XXL S.L. en materia de Despido.

**Segundo.-** Se ha requerido a Adrián Petru Rosu para que subsane los defectos advertidos en la demanda.

**Tercero.-** La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda en tiempo y forma.

#### Fundamentos de derecho

**Primero.-** Examinados los requisitos formales de la demanda con el escrito posterior de subsanación, se comprueba que concurren todos los exigidos por la LJS para admitir a trámite la demanda con señalamiento de juicio, de conformidad a lo dispuesto en el art. 82.1 de la LJS.

**Segundo.-** Se deberá proceder a citar a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Letrado de la Administración de Justicia, y el segundo ante la Sala, conforme dispone el art 82 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 18/1/2017 a las 09:45 horas en Av.Ronda Sur (Cd.Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, a las 10:00 horas del mismo día, en Av.Ronda Sur (Cd.Justicia) - Sala 2 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del 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.

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).

Requíerese a los demandados para que aporten los documentos solicitados en el primer otrosí digo de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

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.

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

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

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a, Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España S.L., Food Burger XXL S.L en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

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

En Murcia, a 25 de noviembre de 2016.—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

**10045 Despido objetivo individual 521/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0004608

Modelo: N81291

Despido objetivo individual 521/2016

Sobre despido

Demandante: Antonio Rodríguez García

Abogado: José María Ippolito Giménez

Demandados: Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España, S.L., Food Burger XXL, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 521/2016 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia Antonio Rodríguez García contra Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España, S.L., Food Burger XXL, S.L., Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

#### Decreto

Letrada de la Administración de Justicia, doña Isabel María de Zarandieta Soler.

En Murcia, a siete de noviembre de dos mil dieciséis.

#### Antecedentes de hecho

PRIMERO.- Por Antonio Rodríguez García se presentó demanda contra Fondo de Garantía Salarial, Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España S.L., y Food Burger XXL, S.L. en materia de despido.

SEGUNDO.- Se ha requerido a Antonio Rodríguez García para que subsane los defectos advertidos en la demanda.

TERCERO.- La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda en tiempo y forma.

#### Fundamentos de derecho

PRIMERO.- Examinados los requisitos formales de la demanda con el escrito posterior de subsanación, se comprueba que concurren todos los exigidos por la LJS para admitir a trámite la demanda con señalamiento de juicio, de conformidad a lo dispuesto en el art. 82.1 de la LJS.

SEGUNDO.- Se deberá proceder a citar a las partes a los actos de conciliación y en su caso, al de juicio, que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el/la Letrado de la Administración de Justicia, y el segundo ante la Sala, conforme dispone el art 82 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## Parte dispositiva

### Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 18/01/2017 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, a las 10:10 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de 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.

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).

Requíerese a los demandados para que aporten los documentos solicitados en el primer otrosí digo de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

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.

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

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

El/la Letrado de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Hostelería y Restauración Romo, S.L., Burger King España, S.L., Food Burger XXL, S.L. en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

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

En Murcia, 25 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

**10046 Despido/ceses en general 646/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0005626

Modelo: N28150

DSP Despido/ceses en general 646/2016

Sobre Despido

Demandante: Félix Barrios Veganzones

Abogado: José Gabriel Sánchez Torregrosa

Demandado/s: Arrendia, S.L., Pat Acceso, S.L., Fogasa

Abogado/a: Fogasa

Doña Isabel Maria de Zarandieta Soler, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 646/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Félix Barrios Veganzones contra la empresa Arrendia, S.L., Pat Acceso, S.L., Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 15/2/2017 a las 10:25 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 15/2/2017 a las 10:40 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 2, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

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

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

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

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

Al otrosí del requerimiento de 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 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).

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.

Recábase situación de las empresas a través de las bases de datos con la TGSS y Registro Mercantil.

Ad cautelam procédase a la citación de las demandadas por medio de edictos.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Arrendia, S.L., Pat Acceso, 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 28 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Dos de Murcia

**10047 Despido objetivo individual 652/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0005675

Modelo: N28150

DOI Despido objetivo individual 652/2016

Sobre Despido

Demandante: María Lucía Rojo Sánchez.

Graduado Social: Pedro Ortega Ludeña.

Demandado/s: Electricidad Vifran SL, Fondo de Garantía Salarial.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 652/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> María Lucía Rojo Sánchez contra la empresa Electricidad Vifran SL, Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 17/2/2017 a las 10:40 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 17/2/2017 a las 10:55 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 2, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; 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 Primer otrosí dice, 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.

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

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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Electricidad Vifran SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Murcia, a 25 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10048 Procedimiento ordinario 13/2014.**

NIG: 30030 44 4 2014 0000088

Modelo: 074100

Po Procedimiento Ordinario 13/2014

Sobre Ordinario

Demandante: Alejandro Angulo Campollo

Abogado: Emilio Ros Lorenzo

Demandado/s: Restaurante El Mito, S.L., Fondo de Garantía Salarial

El/la letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago Saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D. Alejandro Angulo Campollo contra Restaurante El Mito, S.L., Fondo de Garantía Salarial, en reclamación por Ordinario, registrado con el n.º Procedimiento ordinario 13/2014 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Restaurante El Mito, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 15/12/2016 a las 10:20 horas, en Av. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 3, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a Restaurante el Mito, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Murcia, a 23 de noviembre de 2016.—El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10049 Procedimiento ordinario 296/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0002618

Modelo: N28150

PO Procedimiento ordinario 296/2016

Sobre Ordinario

Demandante: Pedro García Oliver

Abogado/a: Alfonso Hernández Quereda.

Demandado/s: Jotega-Trans, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado/a: Fogasa.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 296/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Pedro García Oliver contra la empresa Jotega-Trans, S.L., Fondo de Garantía Salarial, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 29/3/2017 a las 10:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 29/3/2017 a las 10:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 5, para la celebración del acto de juicio ante el/la Magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así 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 segundo otosí dice, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS, y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al primer otosí dice, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase situación de la empresa demandada a través de las bases de datos con la TGSS y el Registro Mercantil.

A prevención líbrese Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia para la citación de la mercantil demandada.

Sirviendo la notificación de la presente de citación en forma a las partes.

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



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

El/La Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Jotega-Trans, 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 23 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10050 Procedimiento ordinario 308/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0002757

Modelo: N28150

PO Procedimiento ordinario 308/2016

Sobre Ordinario

Demandante: Juan Pedro Pérez Cutillas

Abogada: Patricia García de la Calera Martínez

Demandado/s: Transportes Reunidos del Segura S.L., Fogasa.

Abogado/a: Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 308/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Juan Pedro Pérez Cutillas contra la empresa Transportes Reunidos del Segura S.L., Fogasa, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 29/3/2017 a las 10:55 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, 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 29/3/2017 a las 11:10 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 5, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona 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 primer otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al segundo otrosí, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase situación de la empresa demandada a través de las bases de datos con la TGSS, y el Registro Mercantil.

A prevención líbrese Edicto que se publicará en el B.O.R.M. para la citación de la mercantil demandada.

Sirviendo la notificación de la presente de citación en forma a las partes.

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



fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

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

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación y citación 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 24 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10051 Seguridad Social 699/2015.**

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 699/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Miguel Ángel Rojas Tamayo contra Tesorería General de la Seguridad Social, INSS, Ruiz Lorquí S.A., Ibermutuamur sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución:

**"Diligencia de ordenación**

Letrada de la Administración de Justicia, Sra. doña María del Carmen Ortiz Garrido  
En Murcia a cuatro de noviembre de dos mil dieciséis.

Se ha presentado escrito por Begoña Gascón Bailén, solicitando ampliación de la demanda.

Visto el contenido del mismo, acuerdo tener por ampliada la demanda contra Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social y en su consecuencia, se acuerda convocar nuevamente a las partes para juicio señalándose el día 18-1-17 a las 10:00 horas, en la Sala de Vistas numero 5, sito en Avda. Ciudad de la Justicia s.n - Ciudad de la Justicia - Fase I - CP. 30011 Murcia.

Hágase entrega a la demandada INSS y TGSS, contra la que se ha ampliado la demanda, de copia de la demanda presentada y del resto de documentos, advirtiendo a las partes lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 LJS.

Cítese a las partes mediante la notificación de la presente resolución, citándose a la mercantil mediante edictos.

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

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

La Letrada de la Administración de Justicia"



Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Ruiz Lorqui S.A., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, 7 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10052 Procedimiento ordinario 268/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0002308

Modelo: N28150

PO procedimiento ordinario 268/2016

Sobre: Ordinario

Demandante: Francisco José Losa Villa

Abogada: Patricia García de la Calera Martínez

Demandado/s: Fogasa, Transportes Reunidos del Segura S.L.

Abogado: Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 268/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Francisco José Losa Villa contra la empresa Fogasa, Transportes Reunidos del Segura S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:

- Citar a las partes para que comparezcan el día 8/5/2017 a las 09:40 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 8/5/2017 a las 09:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 003, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados a los efectos previstos en el artículo 81.4 de la LJS:

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

Al segundo otrosí digo, apartado documental, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase situación del demandado a través de las base de datos con la TGSS Y Registro Mercantil.

Ad cautelam procédase a la citación del mismo por medio de edictos, que se publicaran en el BORM.

- 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 a las partes.

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

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

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación 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, 28 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10053 Impugnación de actos de la administración 292/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0002599

Modelo: N28150

Impugnación de actos de la administración 292/2016

Sobre ordinario

Demandante: José Asensio Hernández

Abogado: Luis Alberto Prieto Martín

Demandados: T.G.S.S., Vicente Valverde Asensio

Abogado: Tesorería Gral. Seguridad Social

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento impugnación de actos de la administración 292/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Asensio Hernández contra la empresa T.G.S.S., Vicente Valverde Asensio, sobre impugnación actos de la administración, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Acuerdo:**

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 8/3/2017 a las 11:20 en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 005 para la celebración del acto de juicio.
- Se advierte a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de juicio, podrá el Juez, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración del acto juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a lo solicitado en los otrosíes:

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.

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.

- Requerir que se remita por la Administración Pública correspondiente el expediente o las actuaciones administrativas realizadas que se refieran al objeto del presente procedimiento en original o copia y preferentemente en soporte informático y en su caso informe de los antecedentes que posea en relación al objeto de la demanda, todo ello en el plazo de diez días (art. 151 y 143 LJS). El expediente se deberá remitir completo, foliado, y, en su caso, autenticado y acompañado de un índice de los documentos que posea.

Igualmente deberá informar sobre si tiene conocimiento sobre otras demandas que se refieran al mismo acto o actuación.

Recábase domicilio del demandado a través de las bases de datos con la TGSS.

Ad cautelam procédase a la citación del mismo por medio de edictos, que se publicara en el BORM.

- 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 a las partes.

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

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

El/La Letrado de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Vicente Valverde Asensio, 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, 21 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Tres de Murcia

**10054 Procedimiento ordinario 214/2015.**

NIG: 30030 44 4 2015 0001794

Modelo: N81291

Po Procedimiento ordinario 214/2015

Sobre Ordinario

Demandante/s: Francisco José Pérez Alacid, Andrés Rosa Espinosa, Nuno Miguel Belo Vento Pinto.

Abogado: Andrés Campuzano Campuzano.

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Actividades de Construcción Terrestres, S.L.

Abogado/a: Fogasa,

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 214/2015 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Francisco J. Pérez Alacid, Andrés Rosa Espinosa y Nuno Velo Vento Pinto contra Actividades de Construcción Terrestres, S.L., y Fogasa sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución:

**“ Diligencia de ordenación**

Letrada de la Administración de Justicia, Sra. D.<sup>a</sup> María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, a 29 de noviembre de 2016.

Examinado el presente procedimiento y comprobando que no se ha publicado Edicto para citación de la mercantil Actividades de Construcción Terrestres S.L., se acuerda suspender el juicio fijado para el día 17/12/16 y se acuerda señalar nuevamente para su celebración el próximo día 15/5/17 a las 10:20 horas de su mañana.

Cítese a las partes mediante la notificación de la presente resolución, con las advertencias y prevenciones contenidas en la citación inicial, citándose a la mercantil demandada mediante edictos que se publicarán en el BORM. “

Y para que sirva de notificación en legal forma a Actividades de Construcción Terrestres, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de.

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 29 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Cinco de Murcia

**10055 Despido/ceses en general 590/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0005153

Modelo: N28150

DSP despido/ceses en general 590/2016

Sobre: Despido

Demandante: Alfonso Miguel Sánchez Rubio

Abogado: José María Ippólito Giménez

Demandado/s: Panadería María Victoria, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 590/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Alfonso Miguel Sánchez Rubio contra la empresa Panadería María Victoria S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 23/02/2017 a las 10:05 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, a las 10:20 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 005 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

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

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

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

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

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el primer otrosí digo punto 3 de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Recábase información de situación de empresa a través de la TGSS y la existencia de posibles administradores a través del Registro Mercantil. Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Panadería María Victoria, 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, 23 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Seis de Murcia

**10056 Seguridad Social 891/2014.**

Doña Isabel Maria de Zarandieta Soler, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 891/2014 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Washington Oswaldo Luje Enriquez contra la empresa Bentonitas Especiales S.A., Ibermutuamur, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución:

**"Diligencia de ordenación**

Letrada de la Administración de Justicia, Sra D.<sup>a</sup> Isabel María de Zarandieta Soler.

En Murcia, a 17 de octubre de 2016.

Por presentado el anterior escrito por la parte actora, únase a los autos de su razón, y visto su contenido se tiene por ampliada la demanda frente a Bentonitas Especiales S.A., a quien se citará al acto de juicio con copia de la demanda y del Decreto de admisión.

Se señala para que tenga lugar el juicio el próximo día 20 de Diciembre de 2016 a las 10.50 horas en la Sala de Vistas n.º 6, con los mismos apercibimientos y advertencias que en la citación inicial.

Queden citadas todas las partes en legal forma con la notificación de la presente resolución.

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

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

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia"



Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Bentonitas Especiales 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 24 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Seis de Murcia

#### **10057 Procedimiento ordinario 460/2016.**

Doña Isabel Maria de Zarandieta Soler, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 460/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> María de las Mercedes Tovar Moreno, Lourdes Aide Torres Calva contra la empresa Take Your Food SL, Fondo de Garantía Salarial, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **"Acuerdo:**

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 3/1/2017 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, a las 10:10 horas del mismo día, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 6 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

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

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

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

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el primer otrosí digo punto b) de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

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 Take Your Food SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

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

En Murcia, a 24 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Seis de Murcia

#### **10058 Despido/ceses en general 445/2016.**

Doña Isabel Maria de Zarandieta Soler, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 445/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Felicidad Hueva Céspedes contra la empresa la Calle Gestión Siglo XXI S.L., Fogasa, sobre Despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **“Acuerdo:**

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 24/1/2017 a las 10:45 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el 24/1/2017 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 6 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

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

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

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

Al otrosí del requerimiento de documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requierase a los demandados para que aporten los documentos solicitados en el otrosí digo primero 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).

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.

Recábase situación de la empresa a través de las bases de datos con la TGSS, Registro Mercantil e INE.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución 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 la Calle Gestión Siglo XXI 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 24 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

#### **10059 Despido objetivo individual 564/2016.**

NIG: 30030 44 4 2016 0004947

Modelo: N28150

DOI despido objetivo individual 564/2016

Sobre: Despido

Demandante: Rubén Jerez López

Abogada: Isabel García Belchí

Demandado/s: Copefran S.L, Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 564/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Rubén Jerez López contra la empresa Copefran S.L, Fondo de Garantía Salarial Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 15/2/2017 a las 10:20 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 15/2/2017 a las 10:30 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 007, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí digo, 1.º, interrogatorio del legal representante de la mercantil demandada, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento

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

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

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

Al otrosí digo 2.º, documental, del requerimiento de los documentos a la mercantil demandada, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requierase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con una antelación de cinco días a la celebración del juicio, 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).

Al otrosí digo 3.º, 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.

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.

Recábase situación de la empresa a través de las bases de datos con la TGSS Y Registro Mercantil.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

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



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

Y para que sirva de notificación en legal forma a Copefran 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, 23 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Uno de Murcia

#### **10060 Ejecución de títulos judiciales 132/2016.**

NIG: 30030 44 4 2015 0006777

Modelo: N28150

ETJ ejecución de títulos judiciales 132/2016

Procedimiento origen: Despido objetivo individual 0000833 /2015

Sobre Despido

Demandante: Herminia Barceló Cuenca

Abogada: Ana González Belchí

Demandado/s: Azulejos Cánovas S.A, Cánovas Tendencias Decorativas S.L, Fogasa, Tendencias Decorativas Siglo Xxi S.L

Abogado/a: Fogasa,

Doña Victoria Juárez Arcas, Letrada de la Administración de Justicia del Servicio Común de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 132/16 de este servicio común de ejecución, seguidos a instancia de D.ª Herminia Barceló Cuenca contra Azulejos Cánovas S.A, Cánovas Tendencias Decorativas S.L, Fogasa, Tendencias Decorativas Siglo XXI S.L, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Auto**

Magistrada-Juez

Señora D.ª María Henar Merino Senovilla

En Murcia, a 10 de octubre de 2016.

#### **Parte dispositiva**

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de sentencia n.º 99 de 31/3/2016 a favor de la parte ejecutante, Herminia Barceló Cuenca, frente a Tendencias Decorativas Siglo XXI S.L, Azulejos Cánovas S.A, Cánovas Tendencias Decorativas S.L, Fogasa, parte ejecutada, por importe de 35.420,15 euros en concepto de principal, más otros 5.667,22 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.

Así lo acuerda y firma S.S.ª Doy fe.

El/La Magistrado-Juez. El/La Letrado de la Administración de Justicia

#### **Decreto**

Letrado de la Administración de Justicia D.ª Victoria Juárez Arcas.

En Murcia, a 25 de noviembre de 2016.

### Antecedentes de hecho

**Primero.-** Se ha presentado demanda de ejecución con entrada en este Servicio Común de Ejecución en fecha 08/09/2016 y en la que se ha dictado auto despachando ejecución a favor de Herminia Barceló Cuenca frente a Azulejos Cánovas S.A, Cánovas Tendencias Decorativas S.L, Fogasa, Tendencias Decorativas Siglo XXI S.L por la cantidad de 35.420,15 Euros de principal más 5.667,22 Euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas del procedimiento.

**Segundo.-** Se ha realizado averiguación patrimonial del ejecutado, a través del acceso directo a la aplicación correspondiente por este Servicio Común de Ejecución Social y cuya copia queda unida a las actuaciones.

**Tercero.-** Por el Juzgado de lo Social n.º 7 y N.º 2, en ETJ 169/13 y 253/14 respectivamente, se ha dictado Decreto de Insolvencia respecto de Azulejos Cánovas, S.A., y Cánovas Tendencias Decorativas, S.L.

### Fundamentos de derecho

**Primero.-** Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al art. 239 LJS.

**Segundo.-** Dispone el art. 276.3 de la LJS que declarada judicialmente la insolvencia de una empresa, ello será base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar las averiguaciones de bienes del art. 250 de esta Ley, debiendo darse audiencia previa a la parte actora y al Fogasa para que señalen la existencia de nuevos bienes en su caso. Por ello y vista la insolvencia ya dictada contra la/s ejecutada/s, se adopta la siguiente resolución.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### Parte dispositiva

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

**\*\* Con respecto a Tendencias Decorativas Siglo XXI, S.L.:**

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria al ejecutado, para asegurar su responsabilidad hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente el/la ejecutado/a en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del CGPJ (Sistema ECCV).

**\*\* Con respecto a Azulejos Cánovas, S.A. y Cánovas Tendencias Decorativas, S.L.:**

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria al ejecutado, para asegurar su responsabilidad hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente el/la ejecutado/a en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del CGPJ (Sistema ECCV).

- Dar traslado a la parte ejecutante y al Fogasa, por término de cinco días según lo dispuesto en el art. 276.1 LJS.

Requerir al/los ejecutado/s a fin de que en el plazo de diez días, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en su caso, de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué títulos. Bajo apercibimiento que en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presentase la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya en ella bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

Para el caso de pago, se designa la Cuenta de Depósitos y Consignaciones correspondiente a la UPAD Social N.º 1 3092-0000-64-0132-16, abierta en Banco Santander, S.A..

En caso de transferencia desde otra entidad bancaria, se designa la cuenta (IBAN ES55) 0049-3569-92-0005001274, debiendo indicar quien hace el ingreso, a que UPAD social pertenece y el nº de ejecución.

La presente resolución es inmediatamente ejecutiva no obstante su impugnación conforme establece el art. 245 de la LJS.

Notifíquese por edictos al/los ejecutado/s el Auto despachando ejecución y este Decreto de embargo.

En virtud de la Instrucción 6/2013 de 17 de diciembre dictada por el TSJ de Murcia, requiérase a la parte ejecutante para que designe cuenta bancaria (IBAN), tanto suya como de su representante legal, para proceder a realizar transferencias en el caso de posibles ingresos en la cuenta de consignaciones judiciales de este Servicio Común de Ejecución.

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

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta nº 3092-0000-31-0132-16 abierta en Banco Santander, S.A., debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión".



Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El/La Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Azulejos Cánovas S.A, Cánovas Tendencias Decorativas S.L, Tendencias Decorativas Siglo XXI 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 25 de noviembre de 2016.—La Letrada 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

#### **10061 Ejecución de títulos judiciales 113/2016.**

N.I.G. 30030 44 4 2016 0001811

N28150

ETJ Ejecución de títulos judiciales 113/2016

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 208/2016

Sobre Ordinario

Demandante: María José Luna Gómez

Abogada: María Teresa Garcia Castillo

Demandado/s: Hijos de García Contreras, S.L., Fondo de Garantía Salarial Fogasa.

Abogado/a:, Fogasa

Doña Concepción Montesinos García, Letrada de la Administración de Justicia del Servicio Comun de Ejecución Social y Contencioso Administrativo de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 113/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> María José Luna Gómez contra la empresa Hijos de García Contreras S.L., sobre ordinario, se han dictado las siguientes resoluciones, cuya parte dispositiva se adjuntan:

#### **Auto**

Magistrado-Juez

Señor D. Ramón Álvarez Laita

En Murcia, a 4 de noviembre de 2016.

#### **Parte dispositiva**

Dispongo: Despachar orden general de ejecución sentencia a favor de la parte ejecutante, Maria Jose Luna Gomez, frente a Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Hijos De Garcia Contreras, S.L., parte ejecutada, por importe de 856,37 euros en concepto de principal, más otros 137,00 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.

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 y a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora de conformidad a lo ordenado por el art. 252 LJS.

Notifíquese al Ministerio Fiscal la presente resolución, a los efectos prevenidos en el artículo 240.4 de la LJS.

y a los representantes de los trabajadores de la empresa deuda de conformidad a lo ordenado por el art. 250 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 impositivos, 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 n.º 5 abierta en Santander, cuenta nº 3069 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/La Magistrado-Juez. El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

#### **Decreto**

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Concepción Montesinos Garcia.

En Murcia, a 25 de noviembre de 2016.

#### **Antecedentes de hecho**

**Primero.-** Se ha presentado demanda de ejecución con entrada en este Servicio Común de Ejecución en fecha 23/9/16 y en la que se ha dictado auto despachando ejecución a favor de M.ª José Luna Gómez frente a García Contreras S.L. por la cantidad de 856,37 Euros de principal más 137 Euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas del procedimiento.

**Segundo.-** Se ha realizado averiguación patrimonial del ejecutado Garcia Contreras S.L., a través del acceso directo a la aplicación correspondiente por este Servicio Común de Ejecución Social y cuya copia queda unida a las actuaciones.

#### **Fundamentos de derecho**

**Primero.-** Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como

el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al art. 239 LJS.

**Segundo.-** De conformidad con el art. 276..1 LJS, previamente a la declaración de insolvencia, el Secretario Judicial dará audiencia al Fondo de Garantía Salarial y al ejecutante por un plazo máximo de quince días, para que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convengan y designen bienes del deudor que le consten.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### **Parte dispositiva**

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria al ejecutado García Contreras S.L., para asegurar su responsabilidad hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente el/la ejecutado/a García Contreras S.L. en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del CGPJ (Sistema ECCV).

- Sin perjuicio de lo anterior y no existiendo bienes suficientes de la ejecutada García Contreras S.L. en los que poder trabar embargo, dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y al ejecutante para que en el plazo máximo de quince días, insten lo que a su derecho convenga en orden a la continuación de la ejecutoria, designando en tal caso bienes concretos del deudor sobre los que despachar ejecución.

Requerir al/los ejecutado/s hijos de García Contreras S.L., a fin de que en el plazo de diez días, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en su caso, de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué títulos. Bajo apercibimiento que en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presentase la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya en ella bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

Para el caso de pago, se designa la Cuenta de Depósitos y Consignaciones correspondiente a la UPAD Social N.º 5 3069-0000-64-0113-16, abierta en Banco Santander, S.A..

En caso de transferencia desde otra entidad bancaria, se designa la cuenta (IBAN ES55) 0049-3569-92-0005001274), debiendo indicar quien hace el ingreso, a que UPAD social pertenece y el n.º de ejecución.

La presente resolución es inmediatamente ejecutiva no obstante su impugnación conforme establece el art. 245 de la LJS.

(Notifíquese por edictos al/los ejecutado/s el Auto despachando ejecución y este Decreto de embargo.)

En virtud de la Instrucción 6/2013 de 17 de Diciembre dictada por el TSJ de Murcia, requiérase a la parte ejecutante para que designe cuenta bancaria (IBAN), tanto suya como de su representante legal, para proceder a realizar

transferencias en el caso de posibles ingresos en la cuenta de consignaciones judiciales de este Servicio Común de Ejecución.

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

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta nº 3069-0000-31-0113-16 abierta en Banco Santander, S.A., debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Hijos de Garcia Contreras, 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 25 de noviembre de 2016.—La Letrada 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

#### **10062 Ejecución de títulos judiciales 168/2016.**

30030 44 4 2013 0003144

N28150

ETJ Ejecución de títulos judiciales 168/2016

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 387/2013

Sobre Ordinario

Demandante: Joaquín Massana Cerro

Abogado: José Veridiano Alonso Leal

Demandado/s: Garpri Logística, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Fogasa

Doña Concepción Montesinos García, Letrada de la Administración de Justicia del Servicio Común de Ejecución Social y Contencioso Administrativo de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 168/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Joaquín Massana Cerro contra la empresa Garpri Logística S.L., sobre Ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Auto**

Magistrada-Juez

Señora D.<sup>a</sup> Lourdes Gollonet Fernández-Trespalacios

En Murcia, a 4 de noviembre de 2016.

#### **Parte dispositiva**

Dispongo: Despachar orden general de ejecución a favor de la parte ejecutante, Joaquín Massana Cerro, NIF 52801061F frente a Garpri Logística, S.L., CIF B73549826, parte ejecutada, por importe de 6.110,79 euros en concepto de principal, más otros 977,73 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.

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 incurrido 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 impositivos, 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 Jdo. de lo Social n.º 3 abierta en Santander, cuenta nº 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 SS.ª

El/La Magistrado-Juez

#### **Decreto**

Letrada de la Admón. Justicia D.ª Concepción Montesinos García.

En Murcia, a 25 de noviembre de 2016.

#### **Antecedentes de hecho**

**Primero.-** El actor Joaquín Massana Cerro ha presentado demanda de ejecución frente a Fogasa y Garpri Logística S.L..

**Segundo.-** En fecha 4/11/16 se ha dictado Auto despachando ejecución por importe de 6.110,79 euros de principal más 977,73 euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas.

**Tercero.-** No consta que el deudor haya satisfecho el importe de dichas cantidades

**Cuarto.-** Por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Murcia y en la ETJ 152/13 se ha declarado la insolvencia respecto del mismo deudor.

#### **Fundamentos de derecho**

**Primero.-** Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a Judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al Art. 239 LJS.

**Segundo.-** Dispone el Art. 276.3 de la LJS que declarada judicialmente la insolvencia de una empresa, ello será base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar las averiguaciones de bienes del Art. 250 de esta Ley, debiendo darse audiencia previa a la parte actora para que señale la existencia de nuevos bienes

en su caso. Por ello y vista la insolvencia ya dictada contra la/s ejecutada/s se adopta la siguiente resolución.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### **Parte dispositiva**

Acuerdo dar traslado a la parte ejecutante y al Fondo de Garantía Salarial por término de cinco días según lo dispuesto en el Art. 276.1 LJS.

Sin perjuicio de lo anterior y de lo dispuesto en dicho precepto legal, acuerdo:

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria para asegurar la responsabilidad de la ejecutada hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente el/la ejecutado/a en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del CGPJ (Sistema ECCV).

Notifíquese a las partes.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicte la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, Art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta en el Banco Santander, S.A., debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El/Letrado Admon. Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Garpri Logística 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 25 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.



### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Seis de Murcia

#### **10063 Ejecución de títulos judiciales 111/2013.**

NIG: 30030 44 4 2012 0003488

Modelo: N81291

ETJ Ejecución de títulos judiciales 111/2013

Procedimiento origen: Despido/ceses en general 446/2012

Sobre Despido

Demandante: José Ángel Martínez González

Graduada Social: María Laredo Belmonte

Demandado/s: Construcciones Sazara S.L., Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Abogado/a: Fogasa

Doña Concepción Montesinos García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 111/2013, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. José Ángel Martínez González contra Construcciones Sazara S.L. y Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Liquidación de intereses y tasación de costas que practica el/la Letrado de la Administración de Justicia Victoria Juárez Arcas del Jdo., de lo Social n.º 6 en el procedimiento seguido a instancia de José Ángel Martínez González contra Construcciones Sazara, S.L..

En Murcia, a 29 de julio de 2016.

Visto el estado que mantiene el presente proceso, habiéndose pagado el principal reclamado procede practicar liquidación de intereses y tasación de costas con inclusión de la minuta del letrado de la parte actora que a continuación se indica:

Intereses: (A)

Del Art. 576 LEC sobre un principal de 825,85 desde 13/7/12 a 7/7/16...169,52 €  
Total

Intereses.....169,52 €

Costas: (B)

Honorarios letrado parte Actora, según minuta presentada... 99,93 €

Honorarios Reg. Bienes Muebles Murcia ..... 7,26 €

Total costas... 107,19 €

Total importe la presente tasación (A+B).....276,71 €

Cantidad depositada en este juzgado.....0 €

Diferencia a ingresar por la ejecutada.....276,71 €



Notifíquese la presente diligencia de liquidación de intereses y tasación de costas a las partes, por plazo común de diez días, para que puedan formular oposición si así les conviene por las causas previstas en el 245 de la LEC, y requiérase a la ejecutada para que ingrese la cantidad de 276,71 € en la cuenta que este juzgado tiene abierta en Banco Santander, en la cuenta número 3128-0000-64-0111-13, con la advertencia de que si así no lo hace en el plazo de diez días se procederá a continuar con la ejecución siendo de cuenta de la empresa ejecutada los nuevos gastos y costas que se generen.

El/La Letrada de la Admon., de Justicia

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

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

En Murcia, a 28 de noviembre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ejecución Social y Contencioso-Administrativo de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

#### **10064 Ejecución de títulos judiciales 39/2016.**

N.I.G. 30030 44 4 2015 0004887

N28150

Etj Ejecución de títulos judiciales 39/2016

Procedimiento origen: Despido objetivo individual 596/2015

Sobre Despido

Demandante: Aída Martínez Navarro

Abogado: Juan Bautista Monreal Pérez

Demandado/s: Fogasa, Antiqua Ars S.L.

Abogado/a: Fogasa.

Doña Concepción Montesinos García, Letrada de la Administración de Justicia del Servicio Común de Ejecución Social y Contencioso Administrativo de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 39/2016 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.ª Aída Martínez Navarro contra la empresa Antiqua Ars S.L., sobre despido, se han dictado las siguientes resoluciones, cuya parte dispositiva se adjuntan:

#### **Auto**

Magistrado-Juez

Señor D. José Manuel Bermejo Medina

En Murcia, a 3 de mayo de 2016.

#### **Parte dispositiva**

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de la sentencia n.º 455/2015 de fecha 14/12/2015 frente a Antiqua ARS S.L. con CIF: B-73778672, a favor de la parte ejecutante, Aida Martínez Navarro, por importe de 6.636,14 euros (1.526,25 € indemnización y 5109,89 € de salarios) en concepto de principal, más otros 995,42 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.

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 n.º 7 abierta en Santander, cuenta n.º 3403-0000-64 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.<sup>a</sup> Doy fe.

El/La Magistrado-Juez. El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

#### **Decreto**

Letrada de la Administración de Justicia D.<sup>a</sup> Victoria Juárez Arcas.

En Murcia, a veintiséis de Mayo de dos mil dieciséis.

#### **Antecedentes de hecho**

**Primero.-** Se ha presentado demanda de ejecución con entrada en este Servicio Común de Ejecución en fecha 26/2/16 y en la que se ha dictado auto despachando ejecución a favor de Aída Martínez Navarro frente a Antiqua ARS S.L. por la cantidad de 6.636,14 Euros de principal más 995,42 Euros presupuestados provisionalmente para intereses y costas del procedimiento.

**Segundo.-** Se ha realizado averiguación patrimonial del ejecutado Antiqua ARS S.L., a través del acceso directo a la aplicación correspondiente por este Servicio Común de Ejecución Social y cuya copia queda unida a las actuaciones.

#### **Fundamentos de derecho**

**Primero.-** Dispone el artículo 551.3 de la LEC, que dictado el auto que contiene la orden general de ejecución, el/la Secretario/a judicial responsable de la misma, dictará decreto en el que se contendrán las medidas ejecutivas concretas que resulten procedentes, incluyendo el embargo de bienes, y las medidas de localización y averiguación de los bienes del ejecutado que procedan, conforme a lo previsto en los artículos 589 y 590 de la LEC, así como el requerimiento de pago que deba hacerse al deudor en casos que lo establezca la ley; dictándose de oficio las resoluciones pertinentes conforme al art. 239 LJS.

**Segundo.-** De conformidad con el art. 276..1 LJS, previamente a la declaración de insolvencia, el Secretario Judicial dará audiencia al Fondo de Garantía Salarial y al ejecutante por un plazo máximo de quince días, para que puedan instar la práctica de las diligencias que a su derecho convengan y designen bienes del deudor que le consten.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

#### **Parte dispositiva**

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- El embargo telemático de las posibles devoluciones pendientes de la Agencia Tributaria al ejecutado Antiqua ARS S.L., para asegurar su responsabilidad hasta cubrir las cantidades reclamadas.

- El embargo telemático de los saldos bancarios que ostente el/la ejecutado/a Antiqua ARS S.L. en las cuentas a la vista de las entidades adheridas a la Plataforma del CGPJ (Sistema ECCV).

- Sin perjuicio de lo anterior y no existiendo bienes suficientes de la ejecutada Antiqua ARS S.L. en los que poder trabar embargo, dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y al ejecutante para que en el plazo máximo de quince días, insten lo que a su derecho convenga en orden a la continuación de la ejecutoria, designando en tal caso bienes concretos del deudor sobre los que despachar ejecución.

- Requerir a la parte ejecutada, Antiqua ARS S.L. A fin de que en el plazo de diez días manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, porqué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ellas bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponérsele también multas coercitivas periódicas.

- En virtud de la Instrucción 6/2013 de 17 de diciembre dictada por el TSJ de Murcia, requiérase a la parte ejecutante para que designe cuenta bancaria (IBAN), tanto de su titularidad como de su representante legal, para proceder a realizar transferencias en el caso de posibles ingresos en la cuenta de consignaciones judiciales de este Servicio Común de Ejecución.

Para el caso de pago, deberá ingresar periódicamente en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano Judicial, abierta en la entidad bancaria Santander S.A., con el n.º de cuenta (IBAN) (ES55)0049-3569-92-0005001274.

Debiendo indicar:

- La persona o entidad que hace el ingreso.

- Beneficiario: Juzgado de lo Social n.º 7 de Murcia.

- En concepto de la transferencia: debe contener los siguientes 16 dígitos: 3403-0000-64-0039-16 (N.º de cuenta del órgano judicial beneficiario).

Todo ello hasta alcanzar el importe de las cantidades antes referenciadas.

La presente resolución es inmediatamente ejecutiva no obstante su impugnación conforme establece el art. 245 de la LJS.

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

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante el presente órgano judicial en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la cuenta n.º 3403-0000-31-0039-16 abierta en Santander, S.A., debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Antiqua ARS 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 5 de octubre de 2016.—La Letrada de la Administración de Justicia.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Archena

**10065 Nombramiento del tribunal de selección y lista de admitidos y excluidos, para la provisión de dos plazas de Técnico en Gestión Administrativa de promoción interna, vacantes en la plantilla de personal funcionario, según bases específicas publicadas en el BORM de fecha 8 de noviembre de 2016.**

En virtud de lo dispuesto en los artículos 55 y ss. 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, R.D. 364/1995, de 10 de marzo, en uso de las facultades que me confiere el artículo 21 de la Ley de Bases de Régimen Local.

Finalizado el plazo para presentación de instancias del Concurso-Oposición para la provisión mediante promoción interna, de dos plazas de Técnico en Gestión Administrativa, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento, (Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 2591, de 08/11/2016, y Boletín Oficial del Estado n.º 279, de 18/11/2016),

Por delegación de competencias de la Alcaldía según resolución administrativa, n.º 1740

**Dispongo:**

PRIMERO.- Declarar aprobada la lista de aspirantes admitidos, para la provisión de dos plazas de Técnico de Gestión Administrativa, promoción interna, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento, por reunir los requisitos exigidos en la Base Tercera de la convocatoria, que a continuación se detalla:

N.º	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	MANRESA LÓPEZ, MARÍA JOSÉ	29060565L
2	PÉREZ JIMÉNEZ, ANASTASIO	77513260V

SEGUNDO.- Elevar a definitiva la lista de admitidos, del punto anterior, ante la no existencia de excluidos.

TERCERO.- La composición del Tribunal calificador, será la siguiente:

Presidente:

Titular: D. Pedro Antonio Calderón López.

Suplente: D. Francisco José Garrido Moreno.

Secretario:

Titular: D. José Velasco Lucas.

Suplente: D. Carmen Pascual Azuar.

Vocales:

Titular: D. Andrés Pérez Abad

Suplente: D. Francisco Atenza Molina.

Titular: D. Miguel Palazón Buendía.

Suplente: D. Ferrer Moreno, Joaquín.

Titular: D. Francisco Jesús Vidal Luna.

Suplente: D. Bernal Gil, Josefa.



CUARTO.- Convocar a todos los aspirantes y al tribunal de selección para la realización del primer ejercicio de la fase de oposición, el próximo día 20 de diciembre de 2016 a las 09:00 horas en la Sala de Juntas del Ayuntamiento, sita en el edificio Anexo.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde accidental, Andrés Luna Campuzano en Archena, a 12 de diciembre de 2016.

El Alcalde accidental, Andrés Luna Campuzano.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Bullas

#### **10066 Anuncio de formalización del contrato de gestión del servicio de centro de día para personas mayores dependientes.**

Por Resolución de Alcaldía de fecha 07/11/2016, se adjudicó el contrato de gestión del servicio público de Gestión del Servicio de Centro de Día para personas mayores dependientes, publicándose su adjudicación a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre,

**1. Entidad adjudicadora:** Ayuntamiento de Bullas

- a) Organismo: Alcaldía-Presidencia
- b) Dependencia que tramita el expediente:
- c) Número de expediente: 2721/2016
- d) Dirección de internet del perfil de contratante.  
<http://bullas.sedelectronica.es/contractor-profile-list>

**2. Objeto del contrato.**

- a) Tipo de contrato: Gestión Servicios Públicos
- b) Descripción: Gestión del Servicio de Centro de Día para personas mayores dependientes
- c) CPV (Referencia de Nomenclatura): 85311100
- d) Medio de publicación del anuncio de licitación. BORM
- e) Fecha de publicación del anuncio de licitación. 25/07/2016

**3. Tramitación y procedimiento.**

- a) Tramitación: ordinaria
- b) Procedimiento: abierto

**4. Valor estimado del contrato:** 542.200,00 euros.

**5. Presupuesto base de licitación:** 542.200,00 euros.

**6. Formalización del contrato:**

- a) Fecha de adjudicación: 07/11/2016
- b) Fecha de formalización: 25/11/2016.
- c) Contratista: Asociación de Mayores Dependientes de Bullas (AMADE)
- d) Importe estimado de la adjudicación. 542.200,00 euros.
- e) Ventajas de la oferta adjudicataria. Según 5 apartado de la oferta (sobre n.º 3).  
Bullas, 1 de diciembre de 2016.—La Alcaldesa.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

### **10067 Anuncio de licitación del contrato de obras de parque Calle Albaricos, San José de Calasanz. "Parque de la Mujer".**

Por medio del presente, se hace público el siguiente anuncio de licitación del Ayuntamiento de Lorca:

**1.º Entidad adjudicadora:** datos generales y datos para la obtención de la información.

A) Organismo: Ayuntamiento de Lorca.

B) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

C) Obtención de documentación e información.

1. Dependencia: Servicio de Contratación.

2. Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta.

3. Localidad y código postal: 30800 Lorca.

4. Teléfono: 968464911

5. Fax: 968466062

6. Correo Electrónico:

7. Dirección de Internet del perfil del contratante: [www.Lorca.es](http://www.Lorca.es)

8. Fecha límite de obtención de documentación e información: Día anterior al último de presentación de ofertas.

D) Número de expediente: 166/2016.

**2.º Objeto del contrato.**

A) Tipo: Obras.

B) Descripción: Obras de Parque Calle Albaricos, San José de Calasanz. "Parque de la Mujer".

C) División por lotes. No.

D) Lugar de ejecución:

a. Domicilio

b. Localidad y código postal: 30800 Lorca

E) Plazo de ejecución: Diez meses.

F) Admisión de prórroga: No.

G) CPV: 45233252

**3.º Tramitación y procedimiento.**

A) Tramitación: Ordinario.

B) Procedimiento: Abierto.

C) Criterios de adjudicación: A la oferta económicamente más ventajosa, mediante la aplicación de un solo criterio de valoración de las ofertas, el del precio más bajo.

Los criterios para apreciar las ofertas anormales o desproporcionadas, que se aplicara siempre al precio ofertado, serán los recogidos en el artículo 85 del R.D. 1.098/2001, de 12 de octubre, con la reducción sobre los porcentajes expresado en este artículo que se indican el PCAP.

**4.º Valor Estimado del contrato:** 609.859,65 euros.

**5.º Presupuesto base de licitación.**

A) Importe Neto: 609.859,65 euros. IVA. 128.070,53 euros. Importe total: 737.930,18 euros.

**6.º- Garantías exigidas:** Definitiva: 5 por ciento del importe de adjudicación, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

**7.- Requisitos específicos del contratista.**

Los licitadores que concurren al presente contrato deberán acreditar la Solvencia económica y financiera y técnica y profesional, mediante la clasificación, siendo requisito indispensable que el empresario se encuentre debidamente clasificado como contratista de obras de las Administraciones Públicas, en los siguientes grupos y subgrupos, con categoría igual o superior a la exigida.

Anterior a la entrada en vigor del RD 773/2015 y válida hasta el 01/01/2020. Grupo E, Subgrupo 1, categoría a - Grupo I, Subgrupo 9, categoría a - Grupo G, Subgrupo 6, categoría a.

- Clasificaciones otorgadas con posterioridad a la entrada en vigor del RD 773/2015: Grupo E, Subgrupo 1, categoría 1 - Grupo I, Subgrupo 9, categoría 1 - Grupo G, Subgrupo 6, categoría 1.

8.º Presentación de ofertas o solicitud de participación.

A) Fecha límite de presentación: Hasta las 13 horas del día 16 de enero de 2017.

B) Modalidad de presentación: Documentación a presentar: dos sobres, comprensivo el sobre número 1 de la documentación administrativa conforme y sobre número 2 comprensivo de la oferta económica conforme al modelo que se recoge en el anexo I de los Pliegos de cláusulas Administrativas.

C) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Servicio de contratación de este Excmo. Ayuntamiento.

2. Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta

3. Localidad y código postal: 30800 Lorca.

4. Correo Electrónico:

D) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.

**9.º Apertura de ofertas.**

A) Descripción: Las propuestas económicas se abrirán en acto público

B) Dirección: Ayuntamiento de Lorca-Servicio de Contratación, calle Selgas n.º 8, 2.ª planta.

C) Localidad y Código postal: 30800 Lorca

D) Fecha y hora;

1.- Documentación administrativa: 10:30 horas del 24 de enero de 2017.

2.- Oferta económica: 10:30 horas de 31 de enero de 2017.

**10.º Gastos de publicidad.**

El importe de este anuncio será a cargo de la empresa adjudicataria.

**11.º Otras informaciones.**

En el sobre número dos de propuesta económica además de la oferta conforme al modelo del anexo I, se incluirá:

Subcontratación: En el caso de que el licitador tenga previsto subcontratar parte del contrato, y de conformidad con el artículo 227.2.a) del Real Decreto



Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, deberá indicar en este sobre junto con la oferta, y conforme al modelo del anexo IV (modelo 1) que se facilita en el PCAP, la parte o partes del contrato que tiene previsto subcontratar, con indicación de su importe, y la razón social de la subcontrata.

Para el caso de no tener previstas subcontrataciones se incluirá declaración responsable con el compromiso de no subcontratar parte alguna de la obra, también conforme 2 del anexo IV de este pliego (modelo 2).

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Lorca a 28 de noviembre de 2016.—El Concejal Delegado de Contratación,  
Juan Francisco Martínez Carrasco.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

### **10068 Anuncio de licitación del contrato de reparación y regeneración urbana del entorno y conjunto urbano de la ermita de San Lázaro de los Barrios Altos de Lorca.**

Por medio del presente, se hace público el siguiente anuncio de licitación del Ayuntamiento de Lorca:

**1.º Entidad adjudicadora:** datos generales y datos para la obtención de la información.

A) Organismo: Ayuntamiento de Lorca.

B) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

C) Obtención de documentación e información.

Dependencia: Servicio de Contratación.

Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta.

Localidad y código postal: 30800 Lorca.

Teléfono: 968464911

Fax: 968466062

Correo electrónico: Dirección de Internet del perfil del contratante: [www.Lorca.es](http://www.Lorca.es)

Fecha límite de obtención de documentación e información: Día anterior al último de presentación de ofertas.

D) Número de expediente: 170/2016.

#### **2.º Objeto del contrato.**

Descripción: Reparación y regeneración urbana del entorno y conjunto urbano de la ermita de San Lázaro de los Barrios Altos de Lorca.

División por lotes. No.

Lugar de ejecución:

Domicilio

Localidad y código postal: 30800 Lorca

Plazo de ejecución: Doce meses.

Admisión de prórroga: No.

CPV:

45200000: Trabajos generales de construcción de inmuebles y obras de ingeniería civil.

45233250: Trabajos de pavimentación, excepto carreteras.

#### **3.º Tramitación y procedimiento.**

A) Tramitación: Ordinario.

B) Procedimiento: Abierto.

C) Criterios de adjudicación: A la oferta económicamente más ventajosa, mediante la aplicación de varios criterios de valoración de las ofertas. Los criterios de adjudicación serán los recogidos en la cláusula 8 del PCAP.

**4.º Valor estimado del contrato:** 928.098,84 euros.

**5.º Presupuesto base de licitación.**

Importe Neto: 928.098,84 euros. IVA. 194.900,76 euros. Importe total: 1.122.99,60 euros.

**6.º- Garantías exigidas:** Definitiva: 5 por ciento del importe de adjudicación, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

**7.- Requisitos específicos del contratista.**

Los licitadores que concurran al presente contrato deberán acreditar la Solvencia económica y financiera y técnica y profesional, mediante la clasificación, siendo requisito indispensable que el empresario se encuentre debidamente clasificado como contratista de obras de las Administraciones Públicas, en los siguientes grupos y subgrupos, con categoría igual o superior a la exigida.

Anterior a la entra en vigor del RD 773/2015 y valida hasta el 01/01/2020.

Grupo	Subgrupo	Categoría	
A	1	C	Desmontes y vaciados
E	1	C	Abastecimientos y saneamientos
K	7	C	Restauración de bienes inmuebles históricoartísticos.

Clasificaciones otorgadas con posterioridad a la entra en vigor del RD 773/2015.

Grupo	Subgrupo	Categoría	
A	1	2	Desmontes y vaciados
E	1	2	Abastecimientos y saneamientos
K	7	2	Restauración de bienes inmuebles históricoartísticos.

**8.º Presentación de ofertas o solicitud de participación.**

A) Fecha límite de presentación: hasta las 13 horas del día 17 de enero de 2017.

B) Modalidad de presentación: Documentación a presentar: tres sobres, comprensivo el sobre numero 1 de la documentación administrativa, sobre numero 2 de la oferta técnica, y el sobre 3 de la oferta económica conforme al modelo que se recoge en el anexo I de los Pliegos de cláusulas Administrativos.

C) Lugar de presentación:

Dependencia: Servicio de contratación de este Excmo. Ayuntamiento.

Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta

Localidad y código postal: 30800 Lorca.

Correo Electrónico:

D) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.

**9.º Apertura de ofertas.**

Descripción: Las propuestas económicas se abrirán en acto público

Dirección: Ayuntamiento de Lorca-Servicio de Contratación, calle Selgas n.º 8, 2.ª planta.

Localidad y Código postal: 30800 Lorca

Fecha y hora;

1.- Documentación administrativa: 10:30 horas del 24 de enero de 2017.

2.- Oferta Técnica: La mesa para la apertura del sobre numero dos será 31 de enero de 2017 a las 10:30 horas.

3.- La mesa para la apertura del sobre numero 3 relativos a la proposición económica, se convocara mediante citación a través del perfil del contratante (web:www.lorca.es).

**10.º Gastos de publicidad.**

El importe de este anuncio será a cargo de la empresa adjudicataria.

**11.º Otras informaciones.**

En el caso de que el licitador tenga previsto subcontratar parte del contrato, deberá indicar conforme al modelo del anexo IV (modelo 1) que se facilita en el PCAP, la parte o partes del contrato que tiene previsto subcontratar, con indicación de su importe, y la razón social de la subcontrata.

Para el caso de no tener previstas subcontrataciones se incluirá declaración responsable con el compromiso de no subcontratar parte alguna de la obra, también conforme 2 del anexo IV del PCAP (modelo 2).

Se admitirá la presentación de mejoras que podrán versar sobre los siguientes elementos:

- Revegetación de la Ladera de la Calle A.
- Cubrición de bajantes escalonadas de la Red de Pluviales.
- Pavimentación del espacio alrededor de la Ermita.
- Mobiliario Urbano.
- Recuperación de la fuente de la Ermita.
- Musealización de la Ermita.
- Mejora de la Iluminación exterior de la Ermita.
- Vallado de Solares Resultantes.

Lo que se hace público para general conocimiento en Lorca a 28 de noviembre 2016.

El Concejal Delegado de Contratación, Juan Francisco Martínez Carrasco.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

**10069 Autorización excepcional para actuación de interés público promovida por doña María Dolores Fernández Méndez para la instalación de un centro de adiestramiento y residencia canina así como las instalaciones técnicas necesarias para el desarrollo de la actividad en suelo no urbanizable Zona SNU -2: Regadíos y cultivos forzados perteneciente al T. M. de Los Alcázares (Murcia).**

Admitido a trámite, mediante Decreto del Concejal Delegado de Urbanismo número 3.269/2016 de fecha 27 de octubre de 2016, el expediente de autorización excepcional por razones de interés público promovido por doña María Dolores Fernández Méndez para la instalación de un Centro de Adiestramiento y Residencia canina así como de las instalaciones técnicas necesarias para el desarrollo de la actividad, en Suelo no Urbanizable Zona SNU- 2 Regadíos y Cultivos Forzados perteneciente al T.M. de Los Alcázares (Murcia), en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 104.2 de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de Ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia, se somete a información pública, por periodo de veinte días a contar a partir del día siguiente al de la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, sin perjuicio de la publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento (<https://losalcazares.sedelectronica.es>) plazo durante el cual podrá ser examinado en las dependencias de Urbanismo del Ayuntamiento de Los Alcázares, por cuantas personas se consideren afectadas y formular cuantas observaciones o alegaciones estimen oportunas, sirviendo la presente de notificación a aquellos interesados respecto de los que no pueden practicarse notificación personal o sea ignorado su domicilio a efectos de notificaciones, todo ello en virtud de lo contenido en artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

En Los Alcázares a 4 de noviembre de 2016.—El Concejal Delegado de Urbanismo, Francisco Montesinos Navarro.—La Secretaria General Ana Belén Saura Sánchez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mula

### 10070 Aprobación definitiva del expediente de modificación del Presupuesto n.º 3/2016.

Aprobado definitivamente el expediente de modificación de crédito n.º 3 al Presupuesto del ejercicio 2016, y por haberlo así acordado el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2016, se expone al público con arreglo al siguiente detalle:

#### Modificación de crédito n.º 3/2016

##### Aplicaciones presupuestarias que se crean

Partidas a aumentar con el crédito de 169.700 euros

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	GASTO	IMPORTE €
001.9202.15000	Productividad	85.000,00
001.9202.15100	Gratificaciones	3.000,00
001.9202.16204	Ayudas Sociales	8.000,00
001.9200.12003	Sueldos C1 Administración General	4.000,00
001.9200.16000	Seguros Sociales Administración General ejecución sentencia	11.361,84
004.1350.46700	Consorcio Extinción Incendios (parte aportación 2.º semestre 2016)	35.238,16
005.2312.22699	Otros gastos diversos, uso inmuebles calle Postigos	13.100,00
008.3420.61900	Otras inversiones instalaciones deportivas (gradas)	10.000,00
Total		169.700,00

Partida que cede crédito

Partida	Descripción	Importe €
002.4320.62200	Obras Convento San Francisco	169.700,00

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 169 del Real Decreto Ley 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, haciéndose constar que contra esta aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo.

Mula, 1 de diciembre de 2016.—El Alcalde-Presidente, Juan Jesús Moreno García.



## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mula

### **10071 Aprobación inicial de la modificación del Presupuesto n.º 4/2016.**

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de noviembre de 2016, el expediente de modificación de crédito número 4 al Presupuesto del ejercicio 2016, se expone al público durante el plazo de quince días hábiles el expediente completo, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 169.1, por remisión del 177.2, 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, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación, por los motivos que se indican en el artículo 170.2 del citado Real Decreto Legislativo.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones, el citado expediente se entenderá definitivamente aprobado.

Mula, 1 de diciembre de 2016.—El Alcalde-Presidente, Juan Jesús Moreno García.