



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2185 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de celebración del test psicotécnico de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna, 1 plaza del cuerpo de Agentes Medioambientales de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. 7546

3. Otras disposiciones

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

2186 Orden de 11 de marzo de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la distribución de frutas y/o verduras en las escuelas de la Región de Murcia, así como el régimen aplicable a los centros educativos participantes. 7548

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2187 Resolución de 26 de febrero 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 adhesión a convenio colectivo de la empresa denominada Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L. 7587

2188 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial y calendario laboral para el año 2016; denominación, Forespan S.A. 7589

2189 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Naftran, S.A. 7593

2190 Resolución de 26 de febrero 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 adhesión a convenio sectorial estatal; de Cáritas Diócesis de Cartagena. 7606

2191 Resolución de 26 de febrero 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, Plasbel Plásticos, S.A.U. 7609

2192 Resolución de 2 de marzo de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de modificación de convenio, denominación, Empresa Urbanizaciones León y Ferrer, S.L. 7651

2193 Orden 15 de febrero de 2016 de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo por la que se modifica la Orden de 18 de junio de 2015, de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, reguladora de las bases para la concesión de ayudas públicas destinadas a impulsar la cooperación público privada y la transferencia de tecnología en los ámbitos de especialización de la estrategia de investigación en innovación para la especialización inteligente de la Región de Murcia, RIS3Mur. 7680

BORM

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

- 2194 Resolución de 29 de febrero 2016, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la realización de las pruebas conducentes a la obtención de los certificados de superación de competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y nivel 3. 7682

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

- 2195 Anuncio de Organización Profesional: Asociación de Estilistas Caninos de la Región de Murcia. 7695

III. Administración de Justicia**Primera Instancia e Instrucción número Uno de Caravaca de la Cruz**

- 2196 Expediente de dominio. Exceso de cabida 695/2012. 7696

De lo Contencioso-Administrativo número Uno de Cartagena

- 2197 Entrada en domicilio 412/2015. 7697

De lo Social número Tres de Cartagena

- 2198 Procedimiento ordinario 515/2015. 7698
2199 Despido/ceses en general 40/2016. 7699

IV. Administración Local**Alcantarilla**

- 2200 Convocatoria de pruebas selectivas para la contratación laboral temporal, a jornada completa, de un/a Educador/a Social, asimilado al Subgrupo A2. 7700
2201 Convocatoria de pruebas selectivas para la contratación laboral temporal, a media jornada, de un/a Orientador/a Laboral, asimilado al Subgrupo A2. 7701

Los Alcázares

- 2202 Aprobación inicial de expediente de transferencia de créditos n.º 1.429/2016, entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto, que afecta al presupuesto municipal 2016. 7702
2203 Bases reguladoras de la convocatoria de oposición para la constitución de una bolsa de trabajo de Conserjes del Ayuntamiento de Los Alcázares, mediante nombramiento interino o contratación laboral temporal. 7703

Molina de Segura

- 2204 Anuncio de adjudicación de contrato de obras. Obras de refuerzo de firme y mejora de seguridad vial, en distintas calles del casco urbano y pedanías de Molina de Segura. 7704
2205 Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos. 7705

Murcia

- 2206 Anuncio para la licitación del contrato de servicio de mantenimiento y desarrollo del aplicativo informático soporte del S.I.T. Municipal. Expte. 396/2015. 7706

V. Otras Disposiciones y Anuncios**Comunidad de Regantes "La Esperanza", Villanueva del Río Segura**

- 2207 Convocatoria a Junta General Extraordinaria. 7708

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Hacienda y Administración Pública

2185 Orden de 11 de marzo de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, complementaria de la Orden de 8 de febrero de 2016, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, y se anuncia lugar, fecha y hora de celebración del test psicotécnico de las pruebas selectivas para cubrir, mediante promoción interna, 1 plaza del cuerpo de Agentes Medioambientales de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 146, de 26 de junio de 2004) y en la Orden de 8 de febrero de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos y se designa a los miembros del Tribunal, y transcurrido el plazo previsto para subsanar los defectos que motivaron la exclusión u omisión de dicha relación de aspirantes admitidos y excluidos,

Dispongo:

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

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

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

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

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

Cuarto.- Convocar a todos los opositores en llamamiento único para la realización del test psicotécnico, el día 22 de marzo de 2016, a las 10:00 horas en la Escuela de Formación e Innovación, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, sita en la planta primera del Edificio Hefame (Avda. Infante D. Juan Manuel, 14, de Murcia).

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

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

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

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

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

2186 Orden de 11 de marzo de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la distribución de frutas y/o verduras en las escuelas de la Región de Murcia, así como el régimen aplicable a los centros educativos participantes.

El 20 de diciembre de 2013 se publicó el Reglamento (UE) n.º 1306/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, sobre la financiación, gestión y seguimiento de la Política Agrícola Común, por el que se derogan los Reglamentos (CE) n.º 352/78, (CE) n.º 165/94, (CE) n.º 2799/98, (CE) n.º 814/2000, (CE) n.º 1290/2005 y (CE) n.º 485/2008 del Consejo.

Por otra parte, el 8 de abril de 2009 fue publicado el Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) n.º 1234/2007 del Consejo en lo relativo a la concesión de una ayuda comunitaria para la distribución de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano a los niños en los centros escolares, en el marco de un plan de consumo de fruta en las escuelas. Hay que advertir, no obstante, que el Reglamento (CE) n.º 1234/2007 ha sido derogado por el Reglamento (UE) n.º 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se crea la organización común de mercados de los productos agrarios y por el que se derogan los Reglamentos (CEE) n.º 922/72, (CEE) n.º 234/79, (CE) n.º 1037/2001 y (CE) n.º 1234/2007. Asimismo, el 16 de mayo de 2014 tuvo lugar la publicación del Reglamento Delegado (UE) n.º 500/2014 de la Comisión, de 11 de marzo de 2014 por el que se completa el Reglamento (UE) n.º 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la modificación del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión en lo que atañe a la concesión de ayudas para las medidas de acompañamiento en el marco de un plan de consumo de frutas y hortalizas en las escuelas.

Entre los objetivos de la PAC establecidos en el artículo 33 del Tratado de la Unión Europea se encuentran estabilizar los mercados, garantizar la seguridad de los abastecimientos y asegurar al consumidor suministros a precios razonables. La concesión de una ayuda comunitaria mediante un plan de consumo de fruta en las escuelas podría contribuir a que se alcanzasen esos objetivos. Por otra parte, el plan debería contribuir a que los jóvenes consumidores apreciaran la fruta y la verdura y, por lo tanto, debería aumentar el consumo futuro, impulsando de ese modo los ingresos agrícolas, que también constituye uno de los objetivos de la PAC. Además los expertos coinciden en que una dieta sana desempeña un papel fundamental en la reducción de los índices de obesidad y de los riesgos de enfermedades graves en la edad adulta. Para ello es imprescindible que la dieta incluya un consumo suficiente de frutas y verduras.

De acuerdo con el Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión de 7 de abril de 2009, los Estados miembros que deseen aplicar un Plan de Consumo

de Fruta y Verdura en las Escuelas, elaborarán la estrategia contemplada en el artículo 23 del Reglamento (CE) n.º 1308/2013. El nivel administrativo apropiado para aplicar el Plan en España es el autonómico, fundamentalmente por razones derivadas de la distribución competencial del Estado Español. Por estos motivos, el Programa se desarrollará a nivel regional, si bien la autoridad nacional competente, que podrá aportar financiación y/o desarrollar medidas de acompañamiento, ha establecido por un lado el Plan Nacional de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas 2015-2016 y por otro la Circular de Coordinación del FEGA vigente, sobre la gestión y control relativos a la ayuda comunitaria para la distribución de frutas y hortalizas a los alumnos en los centros escolares, dando criterios comunes para la gestión y control de la medida enunciada de acuerdo con la estrategia nacional citada, a fin de garantizar la igualdad de tratamiento entre los posibles solicitantes de esta ayuda, así como de sus beneficiarios.

Los datos recogidos en la Estrategia Regional 2015-2016 de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dentro de la Estrategia del Estado Español, definida por el Plan Nacional de Consumo de Fruta y Verduras en las Escuelas 2015-2016, junto con los textos reglamentarios citados anteriormente conforman el marco jurídico de esta Línea de ayuda en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma.

Se ha dado prioridad a la inclusión en el plan de productos locales y de temporada, por motivos de disponibilidad del producto, los menores costes tanto del producto como de la logística de distribución, menor impacto medioambiental de la operación de transporte, mayor calidad del producto, así como por motivos propiamente relacionados con la educación de los escolares en la realidad productiva agrícola, el conocimiento de los productos y su procedencia.

Las características de esta Línea de ayuda, la implicación de distintas unidades administrativas, su carácter singular frente a otras medidas financiadas por el FEAGA o FEADER, así como la experiencia adquirida durante los últimos años de aplicación, hacen necesarias para obtener los objetivos marcados el establecer un procedimiento que sea dinámico en su forma, otorgándose un papel activo a todos sus integrantes, particularmente a los propios centros escolares como responsables últimos del éxito de la medida. Así, en colaboración con la Consejería de Educación y Universidades se han seleccionado como participantes del Plan Regional de Consumo de Fruta y Verduras en las Campaña 2015-2016, a 364 centros educativos con una estimación de 54.038 niños en la franja de edad de 6 a 9 años (1.º, 2.º, 3.º y 4.º de Educación Primaria) y alumnos de Educación especial como grupo objetivo del Plan.

A la vista de todo lo anterior, se hace necesario dictar, para el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, una norma que permita la autorización de solicitantes de la ayuda para la distribución de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano en escuelas, como efecto previo establecido en el artículo 6 del Reglamento (CE) n.º 288/2009.

En la elaboración de la presente Orden se ha consultado a las organizaciones y cooperativas agrarias, así como a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y a la Dirección General de Innovación Educativa y Atención a la Diversidad, perteneciente a la Consejería de Educación y Universidades.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 3.1, letra c), del Decreto n.º 331/2009, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Consejo Asesor Regional de las Organizaciones Profesionales Agrarias, se ha sometido a la consideración del citado órgano consultivo.

En su virtud, en ejercicio de las facultades que me atribuyen los artículos 13.2 y 17.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su artículo 25.4, y la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, en su artículo 38, a propuesta de la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Orden establecer las bases reguladoras de las ayudas para la distribución de frutas y/o verduras en las escuelas de la Región de Murcia, así como el régimen aplicable a los centros educativos seleccionados para participar en el Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas.

TÍTULO I

BASES REGULADORAS DE LAS AYUDAS PARA LA DISTRIBUCIÓN DE FRUTAS
Y/O VERDURAS EN LAS ESCUELAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 2. Finalidad de las ayudas.

Las ayudas reguladas en la presente Orden tienen por finalidad contribuir a que los niños aprecien el consumo de fruta y verdura, así como al aumento de su consumo futuro.

Artículo 3. Requisitos para ser beneficiario.

1. Podrán ser beneficiarias de las ayudas las personas físicas o jurídicas que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) que sean proveedores o distribuidores de los productos;

b) que se trate de cualquier otro organismo público o privado para dirigir:

I) La distribución de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano en centros escolares en el marco de un plan de consumo de fruta en las escuelas establecido en virtud del Reglamento (CE) 288/2009 o alineado con éste;

II) Actividades de seguimiento y la evaluación relacionados con el plan de consumo de fruta en las escuelas;

III) Actividades de comunicación directamente vinculados a informar al público en general sobre el plan de consumo de fruta en las escuelas;

IV) Medidas de acompañamiento, contempladas en el artículo 9.1, punto 4.º, de la presente Orden.

2. No obstante lo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6.1 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, solamente podrán ser beneficiarios quienes obtengan la correspondiente autorización para la distribución de fruta y/o verdura, a cuyo efecto deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 3.

3. No podrán ser beneficiarios de las ayudas aquellos en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 y 3 de la Ley 38/2003,

de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en los términos establecidos en los artículos 18 a 21 de su Reglamento, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Los solicitantes acreditarán que no están incurso en ninguna de esas circunstancias mediante una declaración responsable incluida en la propia solicitud. No obstante, la comprobación de que aquéllos están al corriente de sus obligaciones fiscales frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y frente a la Tesorería General de la Seguridad Social se realizará, inmediatamente antes de dictar la propuesta de resolución provisional, de oficio por el órgano instructor, que por vía telemática recabará de las correspondientes dependencias administrativas los certificados oportunos. A tal efecto, se entenderá que, con la presentación de la solicitud, el interesado autoriza la obtención telemática de tales certificados, si bien aquél podrá denegar su consentimiento en la solicitud, en cuyo caso deberá ser él mismo el que aporte los certificados junto a la solicitud.

4. Tampoco podrán adquirir la condición de beneficiario quienes tengan deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los términos establecidos en la Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La comprobación de este extremo se realizará, inmediatamente antes de dictar la propuesta de resolución provisional, de oficio por el órgano instructor, que por vía telemática recabará de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia el certificado correspondiente. A tal efecto, se entenderá que, con la presentación de la solicitud, el interesado autoriza la obtención telemática del certificado, si bien aquél podrá denegar su consentimiento en la solicitud, en cuyo caso deberá ser él mismo el que aporte los certificados junto a la solicitud.

Artículo 4. Requisitos de autorización.

1. Para poder ser convenientemente autorizados, los interesados deberán reunir los siguientes requisitos:

a) poseer la solvencia técnica y financiera suficiente para el desempeño del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en la totalidad de los centros participantes si así fuera necesario con experiencia en la realización de acciones de información y promoción similares en el ámbito escolar.

b) los operadores que forme parte de la cadena de suministro de frutas y hortalizas deberán tener implantado un sistema de análisis de peligros y puntos de control críticos (en adelante APPCC).

2. Asimismo, la autorización se supeditará al compromiso escrito del solicitante ante la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente de cumplir con los requisitos de los productos, con los requisitos de distribución y con el cumplimiento de las condiciones generales de autorización que se indican a continuación:

a) Requisitos de los Productos.

I) Los productos a distribuir serán: melón, sandía, frutas de hueso, cítricos, fresas, zanahorias, tomates cherry, guisantes, habas, apio, plátano, coliflor y lechugas. Se efectuarán un mínimo de 7 entregas de fruta por cada colegio y niño durante la Campaña.

II) La calidad de los productos a distribuir deberá cumplir al menos los requisitos establecidos en su norma respectiva para la Disposición relativa a la calidad de la categoría "Primera" teniendo como particularidad el que su estado de madurez y desarrollo debe ser el óptimo para su consumo, con objeto de evitar problemas de rechazo por parte de los niños. El Anexo I indica para cada producto las normas que se considerarán a los efectos de verificar objetivamente que los productos distribuidos al amparo las ayudas cumplen los requisitos de calidad requeridos. Es necesario significar la excelencia en la calidad de los productos distribuidos como pilar básico de los objetivos pedagógicos buscados en el Plan.

Los productos señalados en el Anexo I con asterisco, deberán ser entregados a los niños, acondicionados en envases individualizados que contengan una ración de fruta o verdura.

El acondicionado consistirá en:

- Troceado: Apio, coliflor, sandía y lechuga.
- Pelado y troceado: Melón, naranja y sandía.
- Pelado, troceado y deshuesado: Melocotón.

En el caso de las habas tiernas deberán mantener el grano verde en su totalidad y poseer unas características organolépticas típicas de este estado, no deberán haber iniciado la maduración, deshidratación, ni endurecimiento de la semilla dentro de su vaina.

La zanahoria podrá presentarse lavada, entera y/o troceada.

III) La cantidad de producto a entregar por niño, será una ración en cada una de las entregas, considerando una ración, 150 gramos de producto, equivalente a una pieza de fruta mediana (pera, manzana, naranja, plátano, etc.). En el caso del apio, coliflor, zanahoria, lechuga y tomates cherry, el peso de la ración será de 70 gramos. A propuesta del solicitante, y atendiendo a criterios debidamente justificados, la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente podrá autorizar modificaciones sobre los pesos establecidos.

En algunos productos se podrá incorporar con el visto bueno de la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios un aliño consistente en aceite y sal, no siendo considerados estos productos gastos elegibles, en las siguientes cantidades:

- Aceite: para una ración de 70 g de producto la cantidad máxima ha de ser 10 g de aceite
- Sal: para una ración de 70 g, la cantidad máxima de 0,7 g de sal/280 mg de sodio.

IV) Se hará entrega de una ración por profesor de cada aula, objeto del Plan, con fines didácticos y una ración para el coordinador en el centro educativo con el objeto de comprobar en la recepción que la calidad del producto reúne con lo especificado en la presente Orden.

V) En los Centros Rurales Agrupados se entregará el producto a todo el alumnado que comparta aula con los cursos de 1.º a 4.º de Educación Primaria.

VI) En los Centros de Educación Especial se entregará el producto a todo el alumnado del centro.

VII) Con carácter general, la presentación y envasado de los productos deberá permitir su fácil manejo, su distribución en las aulas por el personal

colaborador de los colegios y facilitar su consumo directo por los niños. Los envases y los materiales de envasado, que se utilicen, deberán cumplir las normas sanitarias al efecto.

El producto acondicionado, deberá cumplir el Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre, por el que se establecen las normas de higiene para la elaboración, distribución y comercio de comidas preparadas. Además en el envase del producto acondicionado descrito en el artículo 4.2, letra a), inciso ii), de la presente Orden deberá figurar la fecha de consumo preferente, teniendo en cuenta los supuestos establecidos en el artículo 11.4) del Real Decreto 1334/1999, de 31 de julio, por el que se aprueba la Norma General de etiquetado, presentación y publicidad de los productos alimenticios. Asimismo, podrá figurar un etiquetado adicional con el indicativo del nombre del Plan así como los anagramas de la entidad solicitante autorizada, la Unión Europea, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

VIII) Cada entrega de fruta u hortaliza en un centro escolar deberá ir amparada por un albarán expedido por triplicado que recoja el número de raciones entregadas, su fecha de entrega, el nombre del centro y dirección.

El albarán de entrega para ser válido deberá estar firmado y sellado por el centro escolar donde se reciban los productos.

IX) Las posibles incidencias que puedan presentarse en relación con el producto entregado, así como con los albaranes, deberán resolverse directamente con el centro educativo en el plazo más breve posible.

X) Finalizado el período de distribución del producto, la empresa suministradora facilitará al centro educativo una relación de todos los albaranes del producto entregado.

XI) Todos los productos procederán de empresas inscritas en el Registro General Sanitario de Alimentos.

b) Requisitos de distribución.

I) En el Anexo II se relacionan los centros educativos participantes en el Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las escuelas campaña 2015-2016.

II) El solicitante autorizado deberá distribuir los productos a los centros educativos del Anexo II, en las condiciones que se establezcan en la autorización. La sustitución del suministrador elegido por cualquier otro, durante la Campaña, deberá ser autorizada por la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente.

III) El periodo de distribución de los productos en todos los centros escolares será durante el curso escolar 2015/2016. El reparto se establecerá con una frecuencia tal que permita a todos los niños el consumo de frutas y hortalizas con la mayor diversificación dada la estacionalidad de estos productos.

IV) El solicitante presentará una programación con las fechas y los productos a distribuir a los colegios durante este periodo así como su inclusión en cada día de reparto. Dicho planning será evaluado por la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios.

V) El momento de la entrega de los productos a cada colegio será por la mañana entre las 8:00 horas y media hora antes de la hora del recreo; excepto en aquellos centros escolares que dispongan de instalaciones frigoríficas u otros medios que permitan la conservación del producto entregado en los que podría efectuarse con un máximo de dos días de antelación a su consumo.

La recepción del producto será realizado por el personal del colegio que participa en el Plan, quién velará por la calidad del producto entregado. Podrán establecerse excepciones a este horario entre el solicitante de la ayuda y el colegio, con el visto bueno de la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios.

VI) El solicitante autorizado deberá disponer de una capacidad técnica suficiente para acometer el reparto a todos los centros participantes, con los medios de transporte adecuados que permitan efectuar la distribución y entrega de los productos sin menoscabo de su calidad.

Se entiende por capacidad técnica suficiente del solicitante de la ayuda tenga los medios humanos (como mínimo un responsable de la coordinación y el control de la Calidad del Plan), los medios del transporte al servicio del reparto y las inscripciones registrales, lo que se acreditará por los medios a los que se hace referencia en el artículo 16.2), letra e) de la presente Orden.

VII) Con anterioridad a la solicitud de ayuda, el organismo autorizado deberá editar, reproducir y colocar con carácter permanente, un Cartel del Plan de Consumo de Frutas, en un lugar claramente visible y legible a la entrada principal del centro escolar, elaborado de conformidad con los requisitos fijados en el Anexo III

c) Condiciones generales de autorización.

En cumplimiento del artículo 7 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, la autorización se supeditarán al compromiso escrito del solicitante ante la Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente de:

I) Destinar los productos financiados al amparo del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas establecido en virtud del Reglamento (CE) 288/2009 al consumo por los alumnos de los centros escolares del Anexo II;

II) utilizar la ayuda para el seguimiento y la evaluación del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas, tal como se contempla en el artículo 12 del Reglamento (CE) 288/2009 y las Directrices del Informe de Evaluación Plan Fruta en las Escuelas 2012-2016 o para la comunicación;

III) utilizar la ayuda para los costes de comunicación, tal como establece el inciso (III), letra b) en el artículo 5.1) del Reglamento (CE) 288/2009;

IV) utilizar la ayuda para los costes de las medidas de acompañamiento, tal como establece el inciso iv), letra b) en el artículo 5.1) del Reglamento (CE) 288/2009;

V) reembolsar las ayudas abonadas de forma indebida por las cantidades que corresponda, en caso de que se compruebe que los productos no se han suministrado a los niños de conformidad con el artículo 2 del Reglamento (CE) 288/2009, o que la ayuda se ha pagado por productos que no son subvencionables en virtud de este Reglamento;

VI) en caso de fraude o de negligencia grave, pagar un importe igual a la diferencia entre el importe abonado inicialmente y el importe al que el solicitante tiene derecho;

VII) poner los documentos justificativos a disposición de las autoridades competentes, cuando éstas lo soliciten;

VIII) someterse a cualquier medida de control establecida por la autoridad competente del Estado miembro, en particular en lo que respecta a la

comprobación de los registros, inspección física de los productos a distribuir, así como de las instalaciones de confección y de sus medios de transporte;

IX) cualquier acto publicitario o informativo en medios de comunicación u otro medio de difusión, sobre las actuaciones efectuadas por el organismo autorizado deberá indicar que se trata de un Plan de ayuda cofinanciado por la Unión Europea y por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En ningún caso podrá mencionarse el nombre del solicitante de la ayuda ni incluir imágenes, símbolos, anagramas o datos de cualquier naturaleza que permitan relacionarlo, si no se hace mención conjunta con alguno de los organismos mencionados anteriormente;

X) ceder en exclusiva a la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente los derechos de explotación de las creaciones publicitarias que pudiesen efectuar dentro del marco de este Programa, pasando ésta a ser propietaria de tales desarrollos;

XI) en el caso de los solicitantes a los que se hace referencia en el artículo 3.1), letra b), inciso i) de la presente Orden, llevarán un registro de los nombres y direcciones de los centros escolares o, en su caso, de las autoridades educativas, así como la naturaleza y las cantidades de los productos suministrados a dichos centros o autoridades; como establece el artículo 8 del Reglamento (UE) n.º 288/2009.

XII) en el caso de los solicitantes a los que se hace referencia en el artículo 3.1), letra b), incisos ii) y iii), el compromiso solo abarcará a lo previsto en los incisos ii), vi) y vii) de este apartado.

El compromiso de cumplir con estas condiciones se prestará en la propia solicitud de autorización y concesión de las ayudas.

3. Dependiendo del alcance de la autorización, las empresas realizarán un informe sobre el desarrollo de la Campaña 2015/2016, incidencias y su evaluación mediante la implementación y/o estudio de encuestas que se realizarán con anterioridad y posterioridad a su aplicación.

4. Los solicitantes autorizados serán publicados en un Listado de empresas autorizadas de la ayuda para la gestión del Plan de distribución de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano en escuelas, en el marco del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para la Campaña 2015/2016, que será comunicado a los centros escolares y a los interesados.

5. Los solicitantes autorizados nombrarán y comunicarán a las Consejerías intervinientes una persona para la coordinación, apoyo y seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Consumo de Fruta y Verdura en los Escuelas.

6. Las autorizaciones tendrán validez durante el periodo de duración del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas, campaña 2015/2016, salvo que se retiren en los términos establecidos en el artículo 5 de la presente Orden, o se renuncie a las mismas por parte de la empresa autorizada.

Artículo 5. Modificación de la autorización.

1. Cualquier modificación de las condiciones que haya motivado la autorización deberá comunicarse, por escrito, a la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, adjuntando la documentación justificativa del cambio producido, debiendo procederse por su titular, mediante Orden, a la aceptación de la modificación propuesta o, en caso contrario, a la retirada de la autorización.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de un mes a contar desde el día siguiente a la presentación del escrito de comunicación de la modificación.

Transcurrido dicho plazo sin que se notifique resolución expresa, se entenderá aceptada la modificación comunicada.

3. En cualquier caso, las modificaciones de la autorización no podrán alterar esencialmente los objetivos de la misma, la modificación de los criterios de prioridad, de elegibilidad, ni dañar derechos a terceros.

Artículo 6. Suspensión y retirada de la autorización.

1. En caso de que se compruebe que un solicitante de ayuda ha dejado de reunir las condiciones previstas en los artículos 6 y 7 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, o incumple cualquier otra obligación derivada de este Reglamento, así como de esta Orden, la autorización será suspendida por un período de uno a doce meses o retirada, en función de la gravedad de la infracción.

2. Dichas medidas no se impondrán en caso de fuerza mayor o cuando la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios determine que la infracción no se ha cometido deliberadamente o por negligencia, o es de poca importancia.

3. En caso de retirada, la autorización podrá volver a concederse a petición del interesado, pero sólo tras un período de doce meses, como mínimo.

Artículo 7. Tipo y cuantía de las ayudas.

1. Las ayudas consistirán en una subvención en forma de capital que compensará total o parcialmente, en función de lo establecido en la orden de convocatoria, los gastos ocasionados al beneficiario directo para realizar la actividad subvencionable.

2. La ayuda contemplada en esta orden está cofinanciada por el Fondo Europeo Agrario de Garantía (FEAGA) en un 75%.

El 25% restante será aportado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. En el caso de la contribución privada en especie, el FEAGA aportará el 75% del valor de las frutas y/o verduras distribuidas, calculado en los términos establecidos en el citado precepto.

Artículo 8. Régimen de compatibilidad de las ayudas.

1. Las ayudas reguladas en la presente Orden son compatibles con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados que para la misma finalidad y de cualquier procedencia haya solicitado o le haya sido concedida o pagada.

2. El importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

3. Cuando se produzca exceso de las subvenciones percibidas de distintas Entidades públicas respecto del coste del proyecto o actividad, y aquéllas fueran compatibles entre sí, el beneficiario deberá reintegrar el exceso junto con los intereses de demora, uniendo las cartas de pago a la correspondiente justificación. El reintegro del exceso se hará a favor de las Entidades concedentes en proporción a las subvenciones concedidas por cada una de ellas. No obstante, cuando sea la Administración la que advierta el exceso de financiación, exigirá

el reintegro por el importe total del exceso, hasta el límite de la subvención otorgada por ella.

Artículo 9. Gastos subvencionables.

1. De conformidad con el artículo 5 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, son gastos subvencionables:

a) los costes de los productos previstos en el artículo 2, letra a), inciso i) que se entreguen al centro escolar, incluido el transporte y distribución.

b) Costes afines, que son los costes directamente relacionados con la aplicación del Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas, y que concretamente son los siguientes:

1.º Costes de las actividades de seguimiento y evaluación contemplados en el artículo 12 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, que estén directamente relacionados con el Plan de consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas;

2.º Costes de comunicación directamente vinculados a informar al público en general sobre el Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas, incluido el coste de los póster, en su caso, y de la placa a los que se hace referencia en el artículo 11.

3.º costes de otras actividades de comunicación, que necesariamente deberán llevarse a cabo a través de prensa y radio.

4.º costes de las medidas de acompañamiento, que concretamente podrán consistir en:

- Material didáctico para profesores y alumnos.
- Charlas- coloquio en centros escolares.
- Concursos de fotografía.
- Visitas a parcelas agrícolas.

2. Los gastos subvencionables del impuesto sobre el valor añadido (IVA), y los gastos relativos a costes de personal no son subvencionables, a excepción de los costes de personal que formen parte de los costes afines a las actividades contempladas en el apartado primero del presente artículo, en caso de que dichas actividades se hayan externalizado.

3. El importe total de los costes contemplados en las letras d) y e) del apartado primero, representará un importe fijo y estará sujeto a un límite que no podrá exceder del 5% del importe anual de la ayuda asignada.

4. El importe total de los costes contemplados en las letras b) y c) del apartado primero, no podrá exceder del 10% del importe anual de la ayuda asignada.

5. El importe total de los costes contemplados en la letra f) del apartado primero, no podrá exceder del 15% del importe anual de la ayuda.

6. El coste por ración de fruta o verdura incluirán los gastos de transporte y distribución.

7. Respecto de aquellos beneficiarios que contribuyan al Plan de Consumo de Fruta y Verdura en las Escuelas mediante aportación privada en especie, la valoración de su aportación se efectuará conforme a los valores unitarios establecidos en el Anexo III de la presente Orden. Dichos valores unitarios incluyen los costes de transporte.

8. En cumplimiento del artículo 31.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector público para el contrato menor, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contratación del compromiso para la obra, la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por sus especiales características no exista en el mercado suficiente número de entidades que los realicen, presten o suministren, o salvo que el gasto se hubiere realizado con anterioridad a la subvención.

La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación, o, en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

De conformidad con el artículo 83.2 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, si siendo preceptiva la solicitud de varias ofertas, éstas no se aportaren o la adjudicación hubiera recaído, sin adecuada justificación, en una que no fuera la más favorable económicamente, se podrá recabar por el órgano instructor una tasación pericial del bien o servicio, siendo de cuenta de los beneficiarios los gastos que se ocasionen. En tal caso, la ayuda se calculará tomando como referencia el menor de los dos valores: el declarado por los beneficiarios o el resultante de la tasación.

Artículo 10. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las ayudas tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la ayuda.
- b) Justificar ante el órgano concedente el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca.
- e) Comunicar al órgano concedente la modificación de cualquier circunstancia tanto objetiva como subjetiva que afecte a algunos de los requisitos exigidos para la concesión de la ayuda, y en particular a los establecidos para obtener la autorización a los que se hace referencia en el artículo 3.
- f) no ser, en el momento del pago, deudores por resolución de procedencia de reintegro de subvenciones o ayudas frente al Estado y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- g) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras

de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

h) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

i) Cumplir con las obligaciones de publicidad establecidas en el artículo siguiente.

j) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 12 de la presente Orden.

Artículo 11. Publicidad de las ayudas.

1. La Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente dará a las subvenciones concedidas la publicidad suficiente para cumplir con las obligaciones establecidas al respecto en los Reglamentos comunitarios y en la legislación estatal y autonómica de subvenciones.

2. Los beneficiarios, al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, deberán dar publicidad de la financiación pública obtenida para la realización de las actividades subvencionadas mediante la colocación en el tablón de anuncios de sus sedes sociales, de carteles y placas, publicitando su participación en el plan de consumo de frutas en las escuelas.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior, se estará a lo establecido en el artículo 31.3 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

3. En los centros escolares deberá colocarse una placa del Plan de Consumo de Frutas, en un lugar claramente visible y legible a la entrada principal del centro escolar.

4. Las placas se elaboraran de conformidad con los requisitos fijados en el Anexo IV de esta Orden.

Artículo 12. Reintegros.

1. Los beneficiarios estarán obligados a reintegrar las cantidades percibidas más el interés de demora correspondiente, en los supuestos de nulidad y anulabilidad de la resolución de concesión previstos en el artículo 36 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y, asimismo, cuando concurra alguna de las causas de reintegro establecidas en el artículo 37.1 de la misma, o bien se produzca la retirada de la autorización.

2. El régimen de reintegros será el establecido en los artículos 27 y 28 del Reglamento de Ejecución (UE) n.º 908/2014 de la Comisión, de 6 de agosto de 2014, en los artículos 31 a 37 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en los artículos 91 a 93 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

3. Una vez iniciado el procedimiento de reintegro, la Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, como órgano competente para resolver, podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión de los libramientos de pago pendientes de abonar al beneficiario, por el importe a reintegrar que fije la resolución de inicio del expediente a reintegro, con los intereses de demora

devengados hasta aquel momento, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Procederá la suspensión, en todo caso, si existen indicios racionales que permitan prever la imposibilidad de obtener el resarcimiento, o si éste puede verse frustrado o gravemente dificultado, y, en especial, si el perceptor hace actos de ocultación, gravamen o disposición de sus bienes.

4. Sin perjuicio de que el reintegro se exija de oficio, mediante la tramitación del procedimiento correspondiente, los beneficiarios también podrán efectuar el reintegro voluntario con el devengo de los intereses de demora correspondientes, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. A tal efecto, el beneficiario de las ayudas deberá dirigir un escrito a la Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente solicitando la correspondiente carta de pago.

5. De conformidad con el artículo 29.1, párrafo segundo, de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la concurrencia de alguna de las causas de reintegro implicará la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la ayuda.

6. La obligación de reintegrar será independiente de las sanciones que, en su caso, resulten exigibles conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 13.- Régimen sancionador.

1. Los beneficiarios de las ayudas estarán sujetos al régimen sancionador establecido en los artículos 52 a 69 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en los artículos 44 y 45 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. El procedimiento sancionador se tramitará conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora, aprobado mediante Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, con las especialidades establecidas en los artículos 102 y 103 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Capítulo II

Procedimiento de concesión de las ayudas.

Artículo 14. Procedimiento de concesión.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el procedimiento de concesión de las distintas ayudas reguladas en la presente Orden será el de concurrencia competitiva, de manera que la concesión se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios fijados en el artículo 21.2, y adjudicar las ayudas a aquellas solicitudes que, dentro de los límites presupuestarios fijados en la convocatoria, resulten seleccionadas en aplicación de los mencionados criterios.

Artículo 15. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará de oficio, mediante la publicación del extracto de la convocatoria correspondiente, por conducto de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de acuerdo con

el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La convocatoria se ajustará en su contenido a lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 16. Solicitudes de autorización y concesión de la ayuda.

1. Los interesados presentarán la solicitud de autorización y concesión de la ayuda en la forma, lugar y plazos establecidos en la convocatoria correspondiente.

2. Para la tramitación del procedimiento será necesaria la siguiente documentación:

a) NIF del solicitante, si fuera una persona física, o CIF si fuera una persona jurídica.

b) En su caso, acreditación de la representación por cualquier medio válido en derecho, y el NIF del representante.

c) En su caso, escritura pública de constitución de la sociedad.

d) Planning de entrega de la fruta en los centros escolares, así como el coste por ración puesta en el centro escolar.

e) Memoria descriptiva de la organización de la distribución de la fruta y de los medios técnicos disponibles para desarrollarla que describa la solvencia técnica y financiera del solicitante. Esta solvencia se acreditará por los siguientes medios:

- Relación de los trabajos que, teniendo vinculación directa con la promoción del consumo de frutas y hortalizas entre la población escolar, hayan sido realizados en los últimos tres años y que incluya importe, fechas y beneficiarios públicos o privados de los mismos.

- Descripción del equipo técnico y unidades técnicas participantes, estén o no integrados directamente en los medios propios del solicitante, especialmente de los responsables del control de calidad.

- Declaración de las medidas adoptadas para control de la calidad y, en su caso, certificaciones acreditativas públicas o privadas del o de los operadores participantes.

- Registro de Industrias Agrarias del o de los operadores participantes.

- Registro General Sanitario de Alimentos del o de los operadores participantes.

f) relación de cualquier otra medida no recogida en la presente Orden y constituya una herramienta válida para un mejor desarrollo de la misma y, en consecuencia, un mejor cumplimiento de los objetivos señalados en el plan de consumo de fruta en las escuelas.

g) En su caso, memoria de actividades y objetivos para evaluar las medidas de acompañamiento.

Se obtendrán telemáticamente, a través de la Plataforma de Interoperabilidad, los datos relativos al NIF del solicitante y del representante a los que se hace referencia en las letras a) y b) anteriores, siempre que los interesados hayan dado su consentimiento para el acceso telemático en la solicitud. En caso contrario, deberán ser ellos los que presenten fotocopia del DNI, debidamente compulsada por alguna Administración Pública o por fe pública notarial.

El resto de documentos deberán ser presentados por los solicitantes. Aquéllos que sean originales deberán estar compulsados por alguna Administración Pública o por fe pública notarial.

No existirá obligación para los interesados de presentar aquellos documentos que ya estuvieren en poder de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siempre que hagan constar la fecha de presentación y el órgano o dependencia en que fueron presentados o, en su caso, emitidos, y que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan. A tales efectos se entiende que finalizó en la fecha en que se notificó al ahora solicitante de la ayuda la resolución final del procedimiento.

3. Si la solicitud no reúne alguno de los requisitos, por el órgano instructor se requerirá al interesado, mediante correo certificado con acuse de recibo, para que la subsane en el plazo de 10 días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 17. Ordenación e instrucción del procedimiento.

1. La Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios de la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente será el competente para la instrucción del procedimiento, y al objeto podrá solicitar cuantos informes y realizar las actuaciones que estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deban pronunciarse.

2. La Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios podrá recabar de los solicitantes cuanta documentación e información complementaria estime necesaria para la adecuada valoración y resolución del expediente, atendiendo, en todo caso, a los criterios de simplificación documental.

Artículo 18. Evaluación de las solicitudes.

1. Las solicitudes serán sometidas a evaluación, con el fin de realizar la comparación y establecer un orden de prelación entre las mismas, que será efectuada por una Comisión Evaluadora, con la siguiente composición:

- Presidente: El Jefe de Servicio de Industrias y Promoción Agroalimentaria de la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios.

- Vocales: Dos funcionarios designados por el Director General de Producciones y Mercados Agroalimentarios, de los que uno actuará como secretario con voz y voto.

El funcionamiento de la Comisión Evaluadora se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La evaluación se efectuará conforme a los criterios establecidos en el Anexo V de la presente Orden.

3. Se autorizará a un solo solicitante para la distribución de la fruta, a uno solo para el informe de seguimiento y evaluación y a uno solo para las actividades de comunicación.

En cuanto a la contribución en especie y a las medidas de acompañamiento, se podrán seleccionar varios solicitantes.

4. El resultado de la evaluación se plasmará en un informe motivado.

Artículo 19. Propuestas de resolución provisional y definitiva.

1. El órgano instructor, a la vista del informe de la Comisión Evaluadora, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que notificará a los interesados, mediante correo certificado con acuse de recibo, concediéndoles un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a la notificación, para formular alegaciones.

2. Podrá prescindirse del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En tal caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

3. Examinadas las alegaciones aducidas, en su caso, por los interesados, el órgano instructor formulará la propuesta de resolución definitiva, que se notificará a los solicitantes para los que se proponga la autorización y concesión de la ayuda, para que en el plazo de 10 días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación, comuniquen su aceptación, con la advertencia de que, de no recibirse comunicación en sentido contrario, se entenderá producida la aceptación.

4. Cuando las condiciones establecidas en la resolución provisional como empresas autorizadas supongan un importe inferior al presupuestado en la solicitud presentada, la empresa podrá reformular la solicitud para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable, dentro del plazo de 10 días hábiles al que se hace referencia en el apartado primero.

La solicitud reformulada se someterá de nuevo a la consideración del órgano evaluador y, una vez que merezca su conformidad, se formulará la propuesta de resolución definitiva que será remitida, con todo lo actuado al órgano competente para que dicte la resolución.

En cualquier caso, la reformulación de solicitudes deberá respetar el objeto, condiciones y finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos respecto de las solicitudes de autorización.

5. Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto, frente a la Administración, mientras no se le haya notificado la resolución de autorización y concesión.

Artículo 20. Resolución del procedimiento.

1. El expediente, que deberá incluir un informe del Jefe de Servicio de Industrias y Promoción Agroalimentaria en el que se haga constar que los solicitantes para los que se propone la concesión cumplen todos los requisitos para ser beneficiario de las ayudas, se elevará a la Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, que en el plazo de quince días desde la elevación, resolverá el procedimiento mediante Orden motivada en la que declarará expresamente los solicitantes a los que se concede la autorización y la ayuda y aquellos a los que se deniega, y en la que asimismo establecerá las condiciones para la gestión de las medidas contempladas en el Plan de consumo de frutas y hortalizas en los centros escolares de la Región de Murcia.

La resolución comprometerá el gasto, y deberá dejar constancia de los distintos fondos que contribuyen a la cofinanciación de las ayudas, especificando el porcentaje y el importe de cofinanciación que corresponde a cada uno de los fondos.

2. La resolución se notificará a los interesados mediante correo certificado con acuse de recibo.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de un mes, contado a partir de la publicación de la correspondiente convocatoria, salvo que la misma posponga sus efectos a una fecha posterior, en cuyo caso comenzará a contar a partir de dicha fecha.

El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legitima a los interesados para entender desestimadas, por silencio administrativo, sus solicitudes.

4. Contra la resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, ante el Consejero de Agricultura y Agua, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o bien interponer recurso contencioso- administrativo ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualesquiera otro recurso que considere oportuno.

Artículo 21. Modificación de la resolución de concesión

1. Se admitirán modificaciones de la resolución de concesión cuando concurren alguna de las siguientes situaciones:

- Cambios en la programación educativa del centro escolar.
- Problemas en la distribución de los productos subvencionables.

2. Las modificaciones deberán ser autorizadas, previa solicitud del beneficiario, por la Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente con anterioridad a la ejecución de la modificación prevista.

3. Esta solicitud de modificación se presentará en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de la Consejería de Agricultura y Agua, en cualesquiera otras Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano de la Comunidad Autónoma, tanto las generales como las especializadas que se determinen, en el Registro General de la Comunidad Autónoma o en cualquiera de los lugares señalados en 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.

4. Las solicitudes de modificación deberán ser debidamente justificadas y en ningún caso deberán alterar el objeto, la finalidad y los requisitos exigidos para ser beneficiario de las ayudas, ni suponer un incremento de la subvención concedida.

Capítulo III

Controles y pago de las ayudas.

Artículo 22. Solicitudes de pago.

1. Las solicitudes de pago de la ayuda, que deberán ajustarse al modelo establecido en el Anexo VI de esta Orden, se presentarán en la Oficina Corporativa de Atención al Ciudadano de la Consejería de Agricultura y Agua, en cualesquiera otras Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano de la Comunidad Autónoma, tanto las generales como las especializadas que se determinen, en el Registro General de la Comunidad Autónoma o en cualquiera de los lugares señalados en

el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las solicitudes de pago deberán referirse a un período de suministro de un mes.

3. Salvo en caso de fuerza mayor, las solicitudes de pago de la ayuda, para ser válidas, deberán estar correctamente cumplimentadas y presentarse, a más tardar, el último día del tercer mes siguiente al término del período objeto de la solicitud.

4. Junto a la solicitud de pago, los beneficiarios deberán presentar la siguiente documentación justificativa:

a) relación de albaranes de entrega, cumplimentados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2, letra a), inciso viii), de la presente Orden.

b) facturas y comprobantes del pago correspondientes a los gastos realizados (compra o liquidación de la fruta a los productores y/o gastos de transporte). En las facturas deberá indicarse, por separado, el precio de cada uno de los productos suministrados.

c) soporte informático con el formato especificado por el Servicio de Industrias y Promoción Agroalimentaria donde conste, como mínimo, de cada uno de los centros la siguiente información: Identificación del colegio, referencia al número y fecha del albarán, proveedor, cantidades suministradas (n.º raciones, kilogramos) desglosadas por especie.

d) en su caso, una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

e) los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 8.8, deba de haber solicitado el beneficiario.

f) en su caso, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la presente Orden, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

5. En cuanto a los costes afines relacionados con la aplicación del Plan de consumo de fruta en las escuelas, contemplados en el artículo 7.1 b) de la presente Orden, para su justificación deberá presentarse, junto a la solicitud de pago, cuenta justificativa que, de conformidad con lo previsto en el artículo 72 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, contendrá la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

b) Memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

- Una relación clasificada de los gastos con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y fecha de pago.

- Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y la documentación acreditativa del pago.

- Indicación, en su caso, de los criterios de reparto de los costes generales y/o indirectos incorporados en la relación a que se hace referencia en el primer párrafo.

- Cuatro ejemplares en papel y en formato digital de los estudios de evaluación y seguimiento con el anagrama de la Unión Europea y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- En su caso, una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

- Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 8.8, deba de haber solicitado el beneficiario.

- En su caso, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la presente Orden, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

6. Si la solicitud no reúne alguno de los requisitos, por el órgano instructor se requerirá al interesado, mediante correo certificado con acuse de recibo, para que en el plazo de 10 días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

7. De conformidad con el artículo 86 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, cuando el beneficiario ponga de manifiesto en la justificación que se han producido alteraciones de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las ayudas, que alteren sustancialmente su naturaleza u objetivos, y que hubieran podido dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, conforme a lo previsto en el artículo 21 de la presente Orden, habiéndose omitido el trámite de la autorización previa, se podrá aceptar la justificación presentada siempre y cuando tal aceptación no suponga dañar derechos de terceros.

8. Conforme a lo dispuesto en el artículo 29.1, párrafo segundo, de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la falta de justificación implicará la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la ayuda.

Artículo 23. Pago de la ayuda.

1. El pago de la ayuda se efectuará cuando el beneficiario haya acreditado el cumplimiento de la finalidad para la que fue otorgada, así como justificado la realización de la actividad y el gasto realizado, y todo ello haya sido comprobado por la Dirección General de Producciones y Mercados Agroalimentarios.

2. El importe de la ayuda se calculará como resultado de multiplicar el n.º de raciones entregadas correctamente a los centros educativos participantes en el Plan de consumo para el curso escolar por el importe unitario de cada ración establecida para cada producto suministrado por las empresas autorizadas.

3. La Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente abonará la ayuda en un plazo máximo de tres meses a partir del día de presentación de la solicitud correctamente cumplimentada y validada.

4. Cuando el plazo fijado para presentar la solicitud de pago, se rebase en menos de dos meses, la ayuda se pagará a pesar de todo, aunque estará sujeta a una de las reducciones siguientes:

- a) Un 5% si el retraso es igual o inferior a un mes;
- b) Un 10% si el retraso es superior a un mes, pero inferior a dos meses.

5. Cuando el plazo fijado se rebase en dos meses, la ayuda se reducirá en un 1% por cada día adicional.

Artículo 24. Controles de las ayudas.

1. Las solicitudes de pago y documentación justificativa serán objeto de controles administrativos y sobre el terreno a fin de comprobar que los beneficiarios han cumplido todas las obligaciones asumidas y que los gastos han sido efectivamente realizados y se ajustan a las exigencias establecidas en las presentes bases reguladoras y demás normativa de aplicación.

2. Los controles administrativos y sobre el terreno se realizarán en los términos establecidos en el artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 288/2009 de la Comisión, de 7 de abril de 2009, y en la Circular de Coordinación del FEAGA n.º 28/2015, sobre la gestión y control relativos a la ayuda comunitaria para la distribución de frutas y hortalizas a los alumnos de los centros escolares.

TÍTULO II

DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Artículo 25. Centros educativos participantes

1. El Plan de consumo de Fruta y Verdura está dirigido a alumnado de primero a cuarto de Educación Primaria y a todo el de Educación Especial de centros educativos ubicados en la Región de Murcia.

2. Los centros escolares participantes en el Plan de consumo de Fruta y Verdura en la Escuela 2015-2016 se relacionan en el Anexo II de esta Orden.

3. La Consejería de Educación y Universidades, a través de la Dirección General de Innovación Educativa y Atención a la Diversidad, será la responsable de coordinar la participación de los centros educativos en el Plan de consumo de fruta y verdura en la Escuela.

Artículo 26. Obligaciones de los centros educativos

1. Los centros educativos tendrán las siguientes obligaciones:

I) Informar a las familias de la participación del centro en el "Plan de consumo de Fruta y verdura en las Escuelas".

II) Como medida de prevención de posibles problemas derivados de alergias, intolerancias o régimen alimenticio específico, cada centro deberá ejercer la responsabilidad de solicitar a los padres o tutores del alumnado la autorización así como la notificación de la relación de frutas y hortalizas con las que presentan algún problema específico.

III) Destinar la fruta y/o verdura a su consumo únicamente dentro del propio centro, en horario distinto al de comedor, y durante el curso escolar.

IV) Nombrar un coordinador del programa en el centro y unas personas responsables de la recepción de los productos.

V) Comunicar a la/s empresa/s autorizada/s las incidencias relacionadas con el producto, así como cualquier modificación que afecte a la entrega del mismo, a los albaranes y al desarrollo de las medidas previstas en este Plan.

VI) Firmar y sellar los materiales y carteles que presente el distribuidor o la empresa autorizada.

VII) Facilitar la colocación, en un lugar claramente visible y legible a la entrada principal del centro escolar, de una placa identificativa de su participación en el Plan de consumo de fruta y verdura.

VIII) Desarrollar y participar en las acciones previstas en el Plan de consumo de fruta y verdura para la campaña 2015/2016.

IX) Participar en las encuestas para el seguimiento y la evaluación de este Plan.

X) Finalizado el período de distribución del producto, la empresa suministradora facilitará al centro educativo una relación de todos los albaranes del producto entregado. La dirección del centro, emitirá un certificado de recepción, con su firma y el sello del centro, donde se relacionen los albaranes del producto entregado, así como las personas que han participado en su recepción.

XI) Someterse a cualquier medida de control establecida por la autoridad competente, en particular en lo referente a la comprobación de los registros y la inspección física, y facilitar la documentación que le sea requerida.

2. El incumplimiento de alguna de estas obligaciones por parte del centro educativo implicará la exclusión en este Plan en el curso siguiente.

Artículo 27. Funciones del coordinador

1. El coordinador tendrá las siguientes funciones:

I) Coordinación de las actividades de promoción del Plan.

II) Coordinación en la programación y desarrollo de actuaciones encaminadas a la promoción de una alimentación saludable en el alumnado.

III) Coordinación de la conservación y distribución del producto en el interior del centro.

IV) Comprobación de las entregas del producto, en concreto: n.º de raciones recibidas, calidad del producto.

V) Firmar y sellar el albarán de entrega del producto, si este es correcto.

VI) Comunicar al equipo directivo y a la empresa suministradora las incidencias relacionadas con el producto así como con los albaranes.

2. Las funciones del coordinador especificadas anteriormente en los apartados iv), v) y vi) también podrán ser ejercidas por las personas designadas por el centro educativo como responsables de la recepción de los productos.

3. La empresa suministradora deberá subsanar, a la mayor brevedad posible, las incidencias relacionadas con los productos, así como con los albaranes que le comunique el centro educativo.

Disposición adicional única. Facultades de desarrollo.

Se faculta al Director General de Producciones y Mercados Agroalimentarios para dictar las resoluciones y adoptar las medidas necesarias que requiera el cumplimiento de la presente disposición.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden, y en particular la Orden de 4 de mayo de 2012, de la Consejería de Agricultura y Agua, de condiciones generales para la autorización de solicitantes de la ayuda para la distribución de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano en escuelas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para la campaña 2011-2012



Disposición final. Entrada en vigor.

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

Murcia, 11 de marzo de 2016.—La Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente,
Adela Martínez- Cachá Martínez.

ANEXO I**LISTADO DE FRUTAS Y HORTALIZAS, FRUTAS Y HORTALIZAS TRANSFORMADAS Y PRODUCTOS DEL PLÁTANO A DISTRIBUIR EN CENTROS ESCOLARES**

PRODUCTO	NORMATIVA.
ALBARICOQUE	Reglamento (CE) 851/2000 (DO L 103, de 28/4/2000).
APIO*	Reglamento (CE) 1591/1987 (DO L 146, DE 6/6/1987).
CIRUELAS	Reglamento (CE) 1168/1999 (DO L 141, DE 4/6/1999).
COLIFLOR*	Reglamento (CE) 963/1998 (DO L 135, DE 8/5/1998).
FRESAS	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
GUISANTES	Reglamento (CE) 532/2001 (DO L 79, DE 17/3/2001).
HABAS TIERNAS	-----
LECHUGA*	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
MANDARINA	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
MELOCOTÓN*	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
MELÓN*	Reglamento (CE) 1615/2001 (DO L 214, DE 8/8/2001).
NARANJA*	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
NECTARINA	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
PLÁTANO	Reglamento (CE) 1333/2011 (DO L -336 DE 20/12/2011).
SANDÍA*	Reglamento (CE) 1862/2004 (DO 325, DE 28/10/2004).
TOMATE CHERRY	Reglamento (CE) 1221/2008 (DO L 336, DE 13/12/2008).
ZANAHORIA	Reglamento (CE) 730/1999 (DO L 350, DE 31/12/2007).

La inclusión de normas derogadas deberá ser tomada en consideración a los únicos efectos del Plan de distribución de Fruta y Verdura en las Escuelas



ANEXO II.
CENTROS ESCOLARES PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE CONSUMO DE
FRUTAS Y VERDURAS EN LAS ESCUELAS. CURSO 2015-2016

ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
1	CE INF-PRI DIONISIO BUENO	ABANILLA	ABANILLA	92
2	CCEIPS FAHUARÁN	ABARAN	ABARAN	105
3	CE INF-PRI JUAN XXIII	ABARAN	ABARAN	183
4	CE INF-PRI SAN PABLO	ABARAN	ABARAN	99
5	CEIP VIRGEN DEL ORO	ABARÁN	ABARAN	87
6	CE INF-PRI SANTIAGO APÓSTOL	HOYA DEL CAMPO	ABARAN	62
7	CE INF-PRI SAN JOSÉ ARTESANO	SAN JOSE ARTESANO	ABARAN	38
8	CE INF-PRI CIUDAD DEL MAR	AGUILAS	AGUILAS	183
9	CE INF-PRI EL RUBIAL	AGUILAS	AGUILAS	103
10	CE INF-PRI JOAQUÍN TENDERO	AGUILAS	AGUILAS	202
11	CE INF-PRI MEDITERRÁNEO	AGUILAS	AGUILAS	205
12	CE INF-PRI RAMÓN Y CAJAL	AGUILAS	AGUILAS	136
13	CE INF-PRI SAN JUAN DE LAS ÁGUILAS	AGUILAS	AGUILAS	208
14	CEIP URCI	AGUILAS	AGUILAS	96
15	CPR INF-PRI-SEC CARLOS V	AGUILAS	AGUILAS	159
16	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LOS REMEDIOS	ALBUDEITE	ALBUDEITE	68
17	CE INF-PRI CAMPOAMOR	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	106
18	CE INF-PRI JACINTO BENAVENTE	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	415
19	CE INF-PRI LAS TEJERAS	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	144
20	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA ASUNCIÓN	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	151
21	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA SALUD	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	173
22	CEIP SAN JOSÉ OBRERO	ALCANTARILLA	ALCANTARILLA	35
23	CE INF-PRI AL-KAZAR	ALCAZARES (LOS)	ALCAZARES (LOS)	161
24	CE INF-PRI D. BIENVENIDO CONEJERO REQUIEL	ALCAZARES (LOS)	ALCAZARES (LOS)	297
25	CE INF-PRI SAN CRISTÓBAL	ALEDO	ALEDO	48
26	CE INF-PRI MONTE ANAOR	ALGUAZAS	ALGUAZAS	222
27	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL CARMEN	ALGUAZAS	ALGUAZAS	211
28	CE INF-PRI ANTONIO MACHADO	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	98
29	CE INF-PRI GINES DIAZ - SAN CRISTOBAL	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	257
30	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL ROSARIO	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	148
31	CE INF-PRI PRINCIPE DE ESPAÑA	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	116
32	CE INF-PRI RICARDO CODORNÍU	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	263
33	CE INF-PRI SIERRA ESPUÑA	ALHAMA DE MURCIA	ALHAMA DE MURCIA	222
34	CE INF-PRI LA COSTERA	VENTORRILLOS (LOS)	ALHAMA DE MURCIA	19
35	CE INF-PRI EMILIO CANDEL	ARCHENA	ARCHENA	127



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
36	CE INF-PRI JOSÉ ALCOLEA LACAL	ARCHENA	ARCHENA	191
37	CE INF-PRI MICAELA SANZ VERDE	ARCHENA	ARCHENA	115
38	CE INF-PRI MIGUEL MEDINA	ARCHENA	ARCHENA	177
39	CPR INF-PRI-SEC COLEGIO EL OPE	ARCHENA	ARCHENA	260
40	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA FUENSANTA	LA ALGAIDA	ARCHENA	91
41	CE INF-PRI ANTONIO MONZÓN	BENIEL	BENIEL	213
42	CE INF-PRI RIO SEGURA	BENIEL	BENIEL	260
43	CE INF-PRI ANTONIO MOLINA GONZALEZ	BLANCA	BLANCA	128
44	CE INF-PRI VIRGEN DEL PILAR	ESTACION FERREA	BLANCA	57
45	CE INF-PRI ARTERO	BULLAS	BULLAS	212
46	CE INF-PRI OBISPOS GARCIA RODENAS	BULLAS	BULLAS	189
47	CPR INF-PRI-SEC AMOR DE DIOS	BULLAS	BULLAS	100
48	CE INF-PRI ANTONIO MACHADO	LA COPA DE BULLAS	BULLAS	30
49	CE INF-PRI LAS PEDRERAS	CALASPARRA	CALASPARRA	117
50	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA ESPERANZA	CALASPARRA	CALASPARRA	109
51	CE INF-PRI SAN JUAN BAUTISTA	CAMPOS DEL RIO	CAMPOS DEL RÍO	83
52	CRA VALLE DEL QUIPAR	ALMUDEMA (LA)	CARAVACA DE LA CRUZ	82
53	CRA SIERRA DE MOJANTES	ARCHIVEL	CARAVACA DE LA CRUZ	93
54	CE INF-PRI BASILIO SAEZ	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	113
55	CE INF-PRI CERVANTES	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	292
56	CE INF-PRI EL SALVADOR	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	102
57	CE INF-PRI LA SANTA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	306
58	CE INF-PRI SAN FRANCISCO	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	50
59	CEE ASCRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	18
60	CPR INF-PRI-SEC NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN	CARAVACA DE LA CRUZ	CARAVACA DE LA CRUZ	229
61	CE INF-PRI SAN ISIDORO	ALGAR (EL)	CARTAGENA	233
62	CE INF-PRI VIRGINIA PEREZ	ALGAR (EL)	CARTAGENA	250
63	CE INF-PRI MIGUEL DE CERVANTES	ALJORRA (LA)	CARTAGENA	177
64	CE INF-PRI CUATRO SANTOS	BARREROS (LOS)	CARTAGENA	89
65	CE INF-PRI SAN FRANCISCO JAVIER	BARREROS (LOS)	CARTAGENA	135
66	CE INF-PRI VILLALBA LLANOS	BARRIO DE LA CONCEPCION	CARTAGENA	19
67	CE INF-PRI FELICIANO SANCHEZ SAURA	BARRIO DE PERAL	CARTAGENA	72
68	CE INF-PRI JOSE MARIA DE LA PUERTA	BARRIO DE PERAL	CARTAGENA	388
69	CE INF-PRI SAN FELIX	BARRIO DE PERAL	CARTAGENA	98
70	CPR INF-PRI-SEC LA ENCARNACIÓN	BARRIO DE PERAL	CARTAGENA	112
71	CE INF-PRI SAN ISIDRO	BELONES (LOS)	CARTAGENA	96
72	CPR INF-PRI-SEC LEONARDO DA VINCI	BELONES (LOS)	CARTAGENA	110
73	CE INF-PRI FERNANDO GARRIDO	CANTERAS	CARTAGENA	210



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
74	LA INMACULADA	CARTAGENA	CARTAGENA	361
75	CE INF-PRI CONCEPCION ARENAL	CARTAGENA	CARTAGENA	115
76	CE INF-PRI HNOS. SAN ISIDORO Y SANTA FLORENTINA	CARTAGENA	CARTAGENA	360
77	CE INF-PRI POETA ANTONIO OLIVER	CARTAGENA	CARTAGENA	97
78	CE INF-PRI STELLA MARIS	CARTAGENA	CARTAGENA	194
79	CE INF-PRI VICENTE ROS	CARTAGENA	CARTAGENA	217
80	CE INF-PRI VIRGEN DEL CARMEN	CARTAGENA	CARTAGENA	367
81	CEIP BEETHOVEN	CARTAGENA	CARTAGENA	114
82	CEIP MASTIA	CARTAGENA	CARTAGENA	104
83	CPR INF-PRI-SEC LA SAGRADA FAMILIA	CARTAGENA	CARTAGENA	507
84	CPR INF-PRI-SEC SANTA JOAQUINA DE VEDRUNA	CARTAGENA	CARTAGENA	432
85	CPR INF-PRI-SEC SANTA MARIA MICHAELA	CARTAGENA	CARTAGENA	222
86	CE INF-PRI VICENTE MEDINA	DOLORES (LOS)	CARTAGENA	81
87	CEE PRIMITIVA LÓPEZ	DOLORES (LOS)	CARTAGENA	146
88	CPR INF-PRI-SEC SAN JUAN BOSCO	DOLORES (LOS)	CARTAGENA	326
89	CE INF-PRI GABRIELA MISTRAL	GABATOS (LOS)	CARTAGENA	201
90	CEIP SANTA FLORENTINA	LA PALMA	CARTAGENA	336
91	CE INF-PRI ASDRÚBAL	LO CAMPANO	CARTAGENA	75
92	CE INF-PRI SAN GINÉS DE LA JARA	LLANO DEL BEAL	CARTAGENA	125
93	CE INF-PRI MEDITERRANEO	MANGA DEL MAR MENOR (LA)	CARTAGENA	235
94	CE INF-PRI ANÍBAL	MATEOS (LOS)	CARTAGENA	147
95	CEIP SANTIAGO APOSTOL	MIRADA	CARTAGENA	75
96	CE INF-PRI AZORIN	MOLINOS MARFAGONES	CARTAGENA	162
97	CE INF-PRI FELIX RODRIGUEZ DE LA FUENTE	NIETOS (LOS)	CARTAGENA	46
98	CE INF-PRI SANTA MARIA DEL BUEN AIRE	PUEBLA (LA)	CARTAGENA	58
99	CE INF-PRI SAN ANTONIO ABAD	SAN ANTONIO ABAD	CARTAGENA	174
100	CP PRI ANTONIO DE ULLOA	SAN ANTONIO ABAD	CARTAGENA	216
101	CE INF-PRI LUIS CALANDRE	SANTA ANA	CARTAGENA	88
102	CPR INF-PRI-SEC NARVAL	SANTA ANA	CARTAGENA	446
103	CE INF-PRI VIRGEN DE BEGOÑA	TENTEGORRA	CARTAGENA	219
104	CE INF-PRI CARTHAGO	VISTA ALEGRE	CARTAGENA	71
105	C.C INF-PRI-SEC NTRA. SRA. DE LAS MARAVILLAS	CEHEGIN	CEHEGIN	105
106	CE INF-PRI CIUDAD DE BEGASTRI	CEHEGIN	CEHEGIN	169
107	CE INF-PRI CONDE CAMPILLOS	CEHEGIN	CEHEGIN	156
108	CE INF-PRI PÉREZ VILLANUEVA	CEHEGIN	CEHEGIN	89
109	CE INF-PRI VIRGEN DE LAS MARAVILLAS	CEHEGIN	CEHEGIN	105
110	CRA RIO ARGOS	VALENTIN	CEHEGIN	52
111	CE INF-PRI DIEGO MARTINEZ RICO	CEUTI	CEUTI	88
112	CE INF-PRI JUAN AYALA HURTADO	CEUTI	CEUTI	91
113	CE INF-PRI SAN ROQUE	CEUTI	CEUTI	166



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
114	CE INF-PRI SUCESO ALEDO	CEUTI	CEUTI	217
115	CE INF-PRI LOS TORRAOS	TORRAOS (LOS)	CEUTI	36
116	CC JUAN RAMÓN JIMÉNEZ	CIEZA	CIEZA	206
117	CE INF-PRI CRISTO DEL CONSUELO	CIEZA	CIEZA	219
118	CE INF-PRI D.ANTONIO BUITRAGO GOMEZ	CIEZA	CIEZA	211
119	CE INF-PRI GERONIMO BELDA	CIEZA	CIEZA	210
120	CE INF-PRI PEDRO RODRÍGUEZ	CIEZA	CIEZA	92
121	CE INF-PRI SAN JOSÉ OBRERO	CIEZA	CIEZA	94
122	CPR EE EL BUEN PASTOR-ASCOPAS	CIEZA	CIEZA	52
123	CE INF-PRI MAESTRO SIXTO LÓPEZ NAVARRO	FORTUNA	FORTUNA	187
124	CE INF-PRI SAN ANTON	FORTUNA	FORTUNA	135
125	CE INF-PRI VICENTE ALEIXANDRE	FORTUNA	FORTUNA	191
126	CE INF-PRI PABLO NERUDA	BALSAPINTADA	FUENTE ALAMO	49
127	CRA ALZABARA	CUEVAS DE REYLLO	FUENTE ALAMO	131
128	CE INF-PRI JOSÉ ANTONIO	FUENTE ALAMO	FUENTE ALAMO	229
129	CE INF-PRI NUEVA ESCUELA	FUENTE ALAMO	FUENTE ALAMO	234
130	CPR INF-PRI-SEC SAN AGUSTÍN	FUENTE ALAMO	FUENTE ALAMO	220
131	CE INF-PRI SAN PEDRO	PALAS (LAS)	FUENTE ALAMO	78
132	CE INF-PRI CARMEN CONDE	JUMILLA	JUMILLA	105
133	CE INF-PRI MARIANO SUAREZ	JUMILLA	JUMILLA	107
134	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA ASUNCIÓN	JUMILLA	JUMILLA	194
135	CE INF-PRI PRINCIPE FELIPE	JUMILLA	JUMILLA	155
136	CEIP SAGRADO CORAZÓN	LIBRILLA	LIBRILLA	236
137	CE INF-PRI LA CAMPANA	CABILDO (EL) Y LA CAMPANA	LORCA	42
138	CE INF-PRI PASICO CAMPILLO	CAMPILLO	LORCA	208
139	CE INF-PRI JUAN NAVARRO GARCIA	HOYA (LA)	LORCA	260
140	CP LA ESCUCHA	LA ESCUCHA	LORCA	25
141	CE INF-PRI TORRECILLA	LA TORRECILLA.	LORCA	78
142	CE INF-PRI ANA CAICEDO RICHARD	LORCA	LORCA	168
143	CE INF-PRI JOSÉ ROBLES	LORCA	LORCA	231
144	CE INF-PRI PEREZ DE HITA	LORCA	LORCA	198
145	CE INF-PRI SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS	LORCA	LORCA	278
146	CE INF-PRI SAN CRISTOBAL	LORCA	LORCA	281
147	CE INF-PRI SAN FERNANDO	LORCA	LORCA	326
148	CE INF-PRI SAN JOSÉ	LORCA	LORCA	210
149	CEE PILAR SOUBRIER	LORCA	LORCA	168
150	CEIP ANDRÉS GARCÍA SOLER	LORCA	LORCA	131
151	CEIP JUAN GONZÁLEZ	LORCA	LORCA	274
152	Sociedad Cooperativa San Francisco de Asís	LORCA	LORCA	226
153	CE INF-PRI PETRA GONZALEZ	PACA (LA)	LORCA	43



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
154	CE INF-PRI ALFONSO GARCÍA LÓPEZ	PURIAS	LORCA	99
155	CE INF-PRI VIRGEN DE LAS HUERTAS	TORRE (LA) Y EL CHARCO	LORCA	211
156	CE INF-PRI MAESTRO JESÚS GARCIA GARCÍA	LORQUI	LORQUI	195
157	CEIP MAESTRA DOLORES ESCÁMEZ	LORQUI	LORQUI	100
158	CE INF-PRI SAN ANTONIO	IFRE-CAÑADA DE GALLEGO	MAZARRON	67
159	CE INF-PRI FRANCISCO CAPARRÓS	MAZARRON	MAZARRON	163
160	CE INF-PRI GINES GARCÍA MARTINEZ	MAZARRON	MAZARRON	106
161	CE INF-PRI INFANTA LEONOR	MAZARRON	MAZARRON	213
162	CE INF-PRI LA ACEÑA	MAZARRON	MAZARRON	99
163	CE INF-PRI LA CAÑADICA	MAZARRON	MAZARRON	125
164	C.Prv. COLEGIO SIGLO XXI	PUERTO DE MAZARRON	MAZARRON	89
165	CE INF-PRI BAHÍA	PUERTO DE MAZARRON	MAZARRON	125
166	CE INF-PRI MANUELA ROMERO	PUERTO DE MAZARRON	MAZARRON	199
167	COLEGIO VISTARREAL	ALTORREAL	MOLINA DE SEGURA	339
168	CE INF-PRI CAMPO DE MOLINA DE SEGURA	FENAZAR	MOLINA DE SEGURA	33
169	CBM CE INF-PRI EL ROMERAL	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	125
170	CE INF-PRI CERVANTES	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	175
171	CE INF-PRI GREGORIO MIÑANO	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	107
172	CE INF-PRI MAESTRO FRANCISCO MARTÍNEZ BERNAL	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	276
173	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE FÁTIMA	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	216
174	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA CONSOLACIÓN	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	302
175	CE INF-PRI SAGRADO CORAZÓN	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	123
176	CE INF-PRI SAN ANTONIO	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	198
177	CE INF-PRI SAN MIGUEL	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	198
178	CE INF-PRI TIERNO GALVÁN	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	89
179	CEIP EL SIFÓN	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	96
180	CPR INF-PRI-SEC LA SAGRADA FAMILIA	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	112
181	CPR INF-PRI-SEC VICENTE MEDINA	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	169
182	LOS OLIVOS	MOLINA DE SEGURA	MOLINA DE SEGURA	324
183	CE INF-PRI NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS	TORREALTA	MOLINA DE SEGURA	89
184	CE INF-PRI JUANA RODRIGUEZ	MORATALLA	MORATALLA	147
185	CE INF-PRI ORTEGA Y RUBIO	LA PUEBLA DE MULA	MULA	18
186	CE INF-PRI ANITA ARNAO	MULA	MULA	198
187	CE INF-PRI SANTO DOMINGO Y SAN MIGUEL	MULA	MULA	219
188	CPR INF-PRI-SEC SANTA CLARA	MULA	MULA	195
189	VIRGEN DE LA FUENSANTA	ALBERCA (LA)	MURCIA	190



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
190	CE INF-PRI EL MOLINICO	ALBERCA DE LAS TORRES	MURCIA	114
191	CPR INF-PRI-SEC SAN JOSÉ	ALBERCA DE LAS TORRES	MURCIA	104
192	CE INF-PRI FRANCISCO COBACHO	ALGEZARES	MURCIA	93
193	CE INF-PRI SAAVEDRA FAJARDO	ALGEZARES	MURCIA	91
194	CE INF-PRI FRANCISCO SANCHEZ MATAS	ALJUCER	MURCIA	27
195	CE INF-PRI SAN JUAN BAUTISTA	ALQUERÍAS	MURCIA	79
196	CE INF-PRI LA ARBOLEJA	ARBOLEJA (LA)	MURCIA	69
197	CE INF-PRI INFANTA ELENA	BENIAJAN	MURCIA	39
198	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE FÁTIMA	BENIAJAN	MURCIA	104
199	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA FUENSANTA	BENIAJAN	MURCIA	237
200	CEP MONTEAZAHAR	BENIAJAN	MURCIA	101
201	CE INF-PRI JOSE RUBIO GOMARIZ	CABEZO DE TORRES	MURCIA	85
202	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LAS LÁGRIMAS	CABEZO DE TORRES	MURCIA	202
203	CEIP MARIA AUXILIADORA	CABEZO DE TORRES	MURCIA	46
204	CE INF-PRI JUAN DE LA CIERVA	CASILLAS	MURCIA	259
205	CE INF-PRI VIRGEN DE LA VEGA	COBATILLAS	MURCIA	88
206	CEIBas ISABEL BELLVIS	CORVERA	MURCIA	143
207	CEE PEREZ URRUTI	CHURRA	MURCIA	0
208	CBM NTRA. SRA. DE LOS ÁNGELES	EL ESPARRAGAL	MURCIA	106
209	CEIP LA CRUZ	EL ESPARRAGAL	MURCIA	43
210	C. CATOLICO S. VICENTE DE PAÚL	EL PALMAR	MURCIA	230
211	CEIP LOS ROSALES	EL PALMAR	MURCIA	129
212	CE INF-PRI JOSE MARTINEZ TORNEL	ERMITA DE PATIÑO	MURCIA	112
213	CE INF-PRI ANTONIO DÍAZ	GARRES (LOS)	MURCIA	209
214	Centro de Enseñanza Concertado " SEVERO OCHOA"	GARRES (LOS)	MURCIA	341
215	CE INF-PRI VIRGEN DE GUADALUPE	GUADALUPE DE MACIASCOQUE	MURCIA	282
216	CE INF-PRI TORRETEATINOS	HUERTA DEL RAAL	MURCIA	59
217	CE INF-PRI CONTRAPARADA	JAVALI NUEVO	MURCIA	95
218	CE INF-PRI RIO SEGURA	JAVALI NUEVO	MURCIA	74
219	CE INF-PRI HELLIN LASHERAS	JAVALI VIEJO)	MURCIA	74
220	Profesor Enrique Tierno	LOBOSILLO	MURCIA	119
221	CE INF-PRI MAESTRO ENRIQUE LABORDA	LOS DOLORES	MURCIA	121
222	CE INF-PRI JUAN CARLOS I	LLANO DE BRUJAS	MURCIA	250
223	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA ANTIGUA	MONTEAGUDO	MURCIA	88
224	CE INF-PRI VIRGEN DEL ROSARIO	MONTEAGUDO	MURCIA	24
225	CE INF-PRI ANDRÉS BAQUERO	MURCIA	MURCIA	79
226	CE INF-PRI CIERVA PEÑAFIEL	MURCIA	MURCIA	109
227	CE INF-PRI DE PRÁCTICAS MARIA MAROTO	MURCIA	MURCIA	270
228	CE INF-PRI FEDERICO DE ARCE MARTINEZ	MURCIA	MURCIA	218
229	CE INF-PRI FELIX RODRIGUEZ DE LA FUENTE	MURCIA	MURCIA	107



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
230	CE INF-PRI FRANCISCO GINER DE LOS RIOS	MURCIA	MURCIA	92
231	CE INF-PRI INFANTE DON JUAN MANUEL	MURCIA	MURCIA	62
232	CE INF-PRI JOSE MORENO	MURCIA	MURCIA	88
233	CE INF-PRI JUAN XXIII	MURCIA	MURCIA	336
234	CE INF-PRI LA ARBOLEDA	MURCIA	MURCIA	208
235	CE INF-PRI LOS ALAMOS	MURCIA	MURCIA	106
236	CE INF-PRI LUIS COSTA	MURCIA	MURCIA	231
237	CE INF-PRI M. FERNANDEZ CABALLERO	MURCIA	MURCIA	132
238	CE INF-PRI MAESTRO JOSE CASTAÑO	MURCIA	MURCIA	105
239	CE INF-PRI MARIANO AROCA LOPEZ	MURCIA	MURCIA	323
240	CE INF-PRI NARCISO YEPES	MURCIA	MURCIA	109
241	CE INF-PRI NICOLAS DE LAS PEÑAS	MURCIA	MURCIA	91
242	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA PAZ	MURCIA	MURCIA	42
243	CE INF-PRI PUENTE DE DOÑANA	MURCIA	MURCIA	39
244	CE INF-PRI REINO DE MURCIA	MURCIA	MURCIA	180
245	CE INF-PRI SAN ANDRÉS	MURCIA	MURCIA	67
246	CE INF-PRI SAN FELIX	MURCIA	MURCIA	175
247	CE INF-PRI SAN PIO X	MURCIA	MURCIA	72
248	CE INF-PRI SANTA MARIA DE GRACIA	MURCIA	MURCIA	317
249	CEI INF-PRI VISTABELLA	MURCIA	MURCIA	51
250	CEIPs HERMA	MURCIA	MURCIA	91
251	CIUDAD DE MURCIA	MURCIA	MURCIA	88
252	COLEGIO DE FOMENTO MONTEAGUDO-NELVA (SEDE MONTEAGUDO)	MURCIA	MURCIA	508
253	CPEIBas SALZILLO	MURCIA	MURCIA	24
254	CPR INF-PRI-SEC CENTRO DE EDUCACIÓN A.Y.S.	MURCIA	MURCIA	145
255	CPR INF-PRI-SEC LA MILAGROSA	MURCIA	MURCIA	79
256	CPR INF-PRI-SEC PARRA	MURCIA	MURCIA	105
257	CPR INF-PRI-SEC SAN BUENAVENTURA-CAPUCHINOS	MURCIA	MURCIA	355
258	CPR INF-PRI-SEC SAN VICENTE FERRER	MURCIA	MURCIA	110
259	CPR INF-PRI-SEC SANTA JOAQUINA DE VEDRUNA	MURCIA	MURCIA	337
260	Ntra. Sra. de los Buenos Libros	MURCIA	MURCIA	70
261	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE CORTES	NONDUERMAS	MURCIA	64
262	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL PASO	ÑORA (LA)	MURCIA	115
263	CE INF-PRI VICENTE MEDINA	ORILLA DEL AZARBE	MURCIA	85
264	CE INF-PRI CIUDAD DE LA PAZ	PALMAR (EL)	MURCIA	208
265	CE INF-PRI ESCUELAS NUEVAS	PALMAR (EL)	MURCIA	188
266	CE INF-PRI GLORIA FUERTES	PALMAR (EL)	MURCIA	106
267	CE INF-PRI JOSE MARIA PARRAGA	PALMAR (EL)	MURCIA	158
268	CE INF-PRI PINTOR PEDRO CANO	PALMAR (EL)	MURCIA	205



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
269	CE INF-PRI SANTA ROSA DE LIMA	PALMAR (EL)	MURCIA	84
270	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LAS MERCEDES	PUEBLA DE SOTO	MURCIA	52
271	CE INF-PRI INFANTA CRISTINA	PUENTE TOCINOS	MURCIA	127
272	CE INF-PRI PINTOR PEDRO FLORES	PUENTE TOCINOS	MURCIA	72
273	CE INF-PRI RAMON GAYA	PUENTE TOCINOS	MURCIA	89
274	CEIP Nª Sª del Rosario	Puente Tocinos	MURCIA	153
275	CEIPS MARCO	PUENTE TOCINOS	MURCIA	103
276	CPR INF-PRI-SEC SAN LORENZO	PUENTE TOCINOS	MURCIA	128
277	CE INF-PRI EL PUNTAL	PUNTAL (EL)	MURCIA	32
278	CE INF-PRI FRANCISCO SALZILLO	RAMOS (LOS)	MURCIA	160
279	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LOS ÁNGELES	RINCON DE SECA	MURCIA	79
280	CE INF-PRI ESCULTOR SALZILLO	SAN GINES	MURCIA	104
281	CE INF-PRI VICENTE MEDINA	SAN JOSE DE LA MONTAÑA	MURCIA	90
282	CE INF-PRI FRANCISCO NOGUERA SAURA	SAN JOSE DE LA VEGA	MURCIA	169
283	CE INF-PRI PABLO GIL CASTILLO	SANGONERA LA SECA	MURCIA	70
284	CE INF-PRI SAN JOSÉ DE LA MONTAÑA	SANGONERA LA SECA	MURCIA	94
285	CE INF-PRI ANTONIO DELGADO DORREGO	SANGONERA LA VERDE	MURCIA	303
286	CE INF-PRI NICOLAS RAYA	SANGONERA LA VERDE	MURCIA	231
287	CPR INF-PRI-SEC LA SANTA CRUZ	SANGONERA LA VERDE	MURCIA	94
288	CE INF-PRI CRISTO DE LA EXPIRACIÓN	SANTA CRUZ	MURCIA	36
289	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE ATOCHA	SANTIAGO Y ZARAICHE	MURCIA	136
290	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE BELEN	SANTIAGO Y ZARAICHE	MURCIA	299
291	CEE "LAS BOQUERAS"	SANTIAGO Y ZARAICHE	MURCIA	40
292	CE INF-PRI SANTO ANGEL	SANTO ANGEL	MURCIA	274
293	COLEGIO CRISTO CRUCIFICADO	SANTO ANGEL	MURCIA	393
294	CEIB ARTEAGA	SUCINA	MURCIA	183
295	CE INF-PRI ANGEL ZAPATA	TORREAGÜERA	MURCIA	203
296	CE INF-PRI CRISTO DEL VALLE	TORREAGÜERA	MURCIA	83
297	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LA CANDELARIA	VALLADOLISES	MURCIA	29
298	CE INF-PRI SAGRADO CORAZÓN	ZENETA	MURCIA	107
299	CE INF-PRI PASCUAL MARTINEZ ABELLAN	PLIEGO	PLIEGO	183
300	CEIP PURÍSIMA CONCEPCIÓN	ESPARRAGAL (EL)	PUERTO LUMBRERAS	118
301	CE INF-PRI ASUNCION JORDAN	PUERTO LUMBRERAS	PUERTO LUMBRERAS	125
302	CE INF-PRI JUAN ANTONIO LOPEZ ALCARAZ	PUERTO LUMBRERAS	PUERTO LUMBRERAS	273
303	CE INF-PRI SAGRADO CORAZÓN	PUERTO LUMBRERAS	PUERTO LUMBRERAS	275
304	CE INF-PRI JESÚS GARCIA CANDEL	RICOTE	RICOTE	38
305	CE INF-PRI EL MIRADOR	MIRADOR (EL)	SAN JAVIER	118
306	CE INF-PRI EL RECUERDO	SAN JAVIER	SAN JAVIER	209
307	CE INF-PRI JOAQUIN CARRIÓN VALVERDE	SAN JAVIER	SAN JAVIER	204



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
308	CPR EE AIDEMAR	SAN JAVIER	SAN JAVIER	26
309	CPR INF-PRI-SEC SAGRADO CORAZÓN	SAN JAVIER	SAN JAVIER	227
310	CE INF-PRI FULGENCIO RUIZ	SANTIAGO DE LA RIBERA	SAN JAVIER	205
311	CE INF-PRI NTRA. SRA. DE LORETO	SANTIAGO DE LA RIBERA	SAN JAVIER	332
312	CE INF-PRI LAS ESPERANZAS	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	106
313	CE INF-PRI LOS PINOS	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	192
314	CE INF-PRI MASPALOMAS	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	109
315	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL CARMEN	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	179
316	CPR INF-PRI-SEC SAN PEDRO APÓSTOL	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	250
317	CEBI VILLA ALEGRÍA	SAN PEDRO DEL PINATAR	SAN PEDRO DEL PINATAR	111
318	CE INF-PRI MADRE ESPERANZA	EL SISCAR	SANTOMERA	55
319	CE INF-PRI CAMPOAZAHAR	MATANZAS	SANTOMERA	40
320	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL ROSARIO	SANTOMERA	SANTOMERA	216
321	CE INF-PRI RAMON GAYA	SANTOMERA	SANTOMERA	229
322	CE INF-PRI RICARDO CAMPILLO	SANTOMERA	SANTOMERA	202
323	CPR INF-PRI-SEC MAJAL BLANCO	SANTOMERA	SANTOMERA	255
324	CE INF-PRI GARRE ALPAÑEZ	BALSICAS	TORRE-PACHECO	218
325	CPEIBas NTRA. SRA. DE LOS DOLORES	DOLORES	TORRE-PACHECO	155
326	CE INF-PRI EL ALBA	ROLDAN	TORRE-PACHECO	109
327	CE INF-PRI HERNANDEZ ARDIETA	ROLDAN	TORRE-PACHECO	309
328	CE INF-PRI SAN CAYETANO	SAN CAYETANO	TORRE-PACHECO	76
329	CE INF-PRI FONTES	TORRE-PACHECO	TORRE-PACHECO	325
330	CE INF-PRI NTRA. SRA. DEL ROSARIO	TORRE-PACHECO	TORRE-PACHECO	375
331	CE INF-PRI SAN ANTONIO	TORRE-PACHECO	TORRE-PACHECO	239
332	CPR INF-PRI-SEC PASICO II	TORRE-PACHECO	TORRE-PACHECO	148
333	CPrvClnfPriSec CENTRO DE ENSEÑANZA VIRGEN DEL PASICO	TORRE-PACHECO	TORRE-PACHECO	232
334	C.Prv. MONTE AZAHAR	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	109
335	CE INF-PRI "MAESTRO JOAQUÍN CANTERO"	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	178
336	CE INF-PRI CERVANTES	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	131
337	CE INF-PRI EL PARQUE	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	90
338	CE INF-PRI VISTA ALEGRE	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	99
339	CPR INF-PRI-SEC DIVINO MAESTRO	TORRES DE COTILLAS (LAS)	TORRES DE COTILLAS (LAS)	111
340	CPEIBas GUADALENTIN	PARETON	TOTANA	85
341	CE INF-PRI DEITANIA	TOTANA	TOTANA	138
342	CE INF-PRI LA CRUZ	TOTANA	TOTANA	194
343	CE INF-PRI LUIS PEREZ RUEDA	TOTANA	TOTANA	145
344	CE INF-PRI SAN JOSÉ	TOTANA	TOTANA	198



ORDEN	NOMBRE DEL CENTRO	PEDANÍA	MUNICIPIO	TOTAL RACIONES
345	CE INF-PRI SANTA EULALIA	TOTANA	TOTANA	129
346	CE INF-PRI SANTIAGO	TOTANA	TOTANA	136
347	CE INF-PRI TIERNO GALVAN	TOTANA	TOTANA	206
348	CPR INF-PRI-SEC REINA SOFÍA	TOTANA	TOTANA	211
349	CE INF-PRI SANTIAGO APOSTOL	PORTMAN	UNION (LA)	72
350	CE INF-PRI ALFONSO X EL SABIO	UNION (LA)	UNION (LA)	181
351	CE INF-PRI EL GARBANZAL	UNION (LA)	UNION (LA)	109
352	CE INF-PRI HERRERIAS	UNION (LA)	UNION (LA)	274
353	CEE ENRIQUE VIVIENTE	UNION (LA)	UNION (LA)	56
354	COOPERATIVA SABINA MORA	UNION (LA)	UNION (LA)	216
355	CPR INF-PRI-SEC NTRA. SRA. DEL CARMEN	UNION (LA)	UNION (LA)	227
356	CE INF-PRI NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN	VILLANUEVA DEL RIO SEGURA	VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA	69
357	CE INF-PRI ALFONSO X EL SABIO	YECLA	YECLA	207
358	CE INF-PRI EL ALBA	YECLA	YECLA	107
359	CE INF-PRI LA PEDRERA	YECLA	YECLA	83
360	CE INF-PRI LAS HERRATILLAS	YECLA	YECLA	186
361	CE INF-PRI MENDEZ NUÑEZ	YECLA	YECLA	268
362	CE INF-PRI NUM. 8 - MIGUEL ORTUÑO PALAO	YECLA	YECLA	103
363	CEIP GINER DE LOS RIOS	YECLA	YECLA	74
364	CPR INF-PRI-SEC SAN FRANCISCO DE ASÍS	YECLA	YECLA	111

ANEXO III

REQUISITOS MÍNIMOS QUE HA DE CUMPLIR EL CARTEL SOBRE EL PLAN DE CONSUMO DE FRUTA Y VERDURA EN LAS ESCUELAS.

Tamaño del cartel: A3

Letras: 1 centímetro o más.

Título: «PLAN DE CONSUMO DE FRUTA Y VERDURA EN LAS ESCUELAS»

Contenido. Deberá figurar la siguiente frase:

NUESTRO COLEGIO PARTICIPA EN EL “PLAN DE CONSUMO DE FRUTA EN LAS ESCUELAS” CON LA AYUDA FINANCIERA DE LA UNIÓN EUROPEA

El cartel llevará el emblema de la Unión Europea en su esquina superior derecha y el de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su esquina superior izquierda.



ANEXO IV

**PRECIOS UNITARIOS PARA REALIZAR
LA VALORACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN PRIVADA EN ESPECIE.**

PRODUCTO	Importe final (euros/kg)
Coliflores	1,32
Tomates (1 de junio-31 octubre)	1,11
Tomates (1 de noviembre-31 de mayo)	1,93
Albaricoques	2,46
Nectarinas	1,93
Melocotones	1,80
Melones	2,09
Sandías	1,04
Naranjas	1,83
Mandarinas	1,61
Apio	1,40
Ciruela	2,26
Fresa	3,40
Lechuga	2,21
Zanahoria	1,60
Haba tierna	2,54
Plátano	2,76

**ANEXO V
CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

CRITERIOS DE VALORACION	BAREMO
í) Distribución de frutas y hortalizas	
Calidad y eficacia de los productos	
Nº de raciones de frutas y/o verduras por niño	5 PUNTOS /ración Máximo 50 PUNTOS
Productos de IV GAMA	1 PUNTOS /ración Máximo 7 PUNTOS
Productos ecológicos	2 PUNTOS /ración Máximo 20 PUNTOS
Subtotal Máximo	87 puntos
Características del proponente	
Capacidad humana, técnica y logística suficiente para la campaña actual	Máximo 20 PUNTOS
Experiencia demostrada en la gestión del reparto de frutas y hortalizas.	5 PUNTOS por campaña Máximo 20 PUNTOS
Representatividad del proponente: en función de la importancia de la empresa o el colectivo	10 PUNTOS : Asociación Agroalimentaria o Agrupación Entidades Asociativas 3 PUNTOS : Microempresas y PYMES Premios reconocidos en la gestión de programas similares. 2 puntos/premio Contar con programas de promoción activos a lo largo de todo el año. 5 puntos /programa
Subtotal máximo	60 PUNTOS
ii) Informe seguimiento y evaluación	
Método para medir la repercusión: Existe un método de evaluación descrito y coherente con el objetivo a evaluar, aportado junto a la solicitud.	5 PUNTOS
Se disponen de los medios humanos y técnicos para la Realización del informe.	5 PUNTOS
Se aporta Memoria de ejecución y presupuesto	5 PUNTOS
Subtotal máximo	30 PUNTOS
Moderación de costes	
Coste del informe de seguimiento y evaluación, en el caso de varios solicitantes: Coste teórico inicial: 10 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Primer tramo a la baja: 7-9 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Segundo tramo a la baja: 5-6 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Tercer tramo a la baja: inferior al 5% del importe anual de la ayudas asignada por la UE	5 PUNTOS para el tramo inicial 5 PUNTOS para cada uno de los dos tramos a la baja.



Máximo	20 PUNTOS
iii) Medidas de acompañamiento	
Representatividad del proponente	10 puntos: Asociaciones Agroalimentarias Agrupaciones de entidades asociativas, Corporaciones de derecho público 3 puntos: PYME Experiencia en la realización de medidas de acompañamiento sobre programas de promoción de la fruta y la verdura vinculados con Reglamento 288/2009 de la UE 10 puntos: Medidas de Acompañamiento
Subtotal máximo	20 PUNTOS
Calidad y eficacia del programa	
Presentación y calidad del programa. Para valorar este apartado se tendrá en cuenta el grado de concreción y detalle de los diferentes aspectos del programa, en especial, objetivo que se persigue, actividades, calidad de los mensajes (existencia de creatividad), grupo destinatario y medios a desarrollar el programación calendario de actividades	15 PUNTOS
Alcance y cobertura del programa	2 PUNTOS: de acciones previstas
Grado de coincidencia entre los objetivos u orientaciones de las actividades programadas y los objetivos previstos por la Orden	2 PUNTOS: del grupo destinatario (niños, padres, profesores, etc.)
Coherencia entre los objetivos, las actividades, y los canales de información.	5 PUNTOS: en función de la notoriedad prevista en medios (TV, radio, internet, redes sociales,
Se valorará la adecuación de las actividades y canales elegidos, para el cumplimiento de los objetivos marcados	5 PUNTOS
Total máximo	30 PUNTOS
Coste del informe de seguimiento y evaluación, en el caso de varios solicitantes: Coste teórico inicial: 15 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Primer tramo a la baja: 10-14 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Segundo tramo a la baja: 6-9 % del importe anual de la ayuda asignada por la UE Tercer tramo a la baja: inferior al 6% del importe anual de la ayudas asignada por la UE	5 PUNTOS para el tramo inicial 5 PUNTOS para cada uno de los dos tramos ala baja.
Total máximo	20 PUNTOS



ANEXO VI

SOLICITUD DE PAGO DE LA AYUDA A LA DISTRIBUCIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS EN CENTROS ESCOLARES EN EL MARCO DEL PLAN DE CONSUMO DE FRUTA Y VERDURA EN LAS ESCUELAS DE LA CARM. CAMPAÑA 2015/2016.

Nombre o razón social del solicitante		
NIF	Tipo de solicitante (art. 6.2 Rto. (CE) nº 288/2009)	
Teléfono	Fax	
Domicilio social		
Localidad	Provincia	Código Postal
Apellidos y nombre del representante	NIF	
El representante actúa en calidad de:		

EXPONE:

1. Que ha sido autorizado para la distribución de frutas y hortalizas en los colegios por resolución de fecha _____ de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios.
2. Que la entidad solicitante ha respetado en todo momento lo dispuesto en los Reglamentos (CE) números 1308/2013 y 288/2009.

SOLICITA

Que le sea concedida para el periodo desde el __ de ____ de 20__ hasta el __ de ____ de 20__ (ambos días incluidos), el pago de la ayuda indicada a continuación:

- Por distribución de frutas y hortalizas en centros escolares.
- Por Medidas de acompañamiento.
- Por Seguimiento y Evaluación.
- Por la Comunicación del Plan de Consumo.
- Por Contribución en especie.

Importe solicitado €

Datos identificativos de la cuenta bancaria

Entidad:	
Código	
cuenta	

Se adjunta IBAN original.

En _____ a _____ de _____ de 201_

Fdo: _____

DIRECTOR GENERAL DE PRODUCCIONES Y MERCADOS AGROALIMENTARIOS



ANEXO A LA SOLICITUD DE AYUDA A LA DISTRIBUCIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS EN CENTROS ESCOLARES EN EL MARCO DEL PLAN DE CONSUMO DE FRUTA Y VERDURA EN LAS ESCUELAS DE LA CARM.

1. Cantidades de frutas y hortalizas, frutas y hortalizas transformadas y productos del plátano distribuidas por colegio y costes subvencionables.

Nombre del colegio	Dirección o número de identificación del centro escolar
Número de alumnos que suministra:	
Producto suministrado	Cantidad (Kg)
Totales	Importes (euros)
Costes de equipo	
Costes de seguimiento y evaluación	
Costes de comunicación	
Costes de transportes y distribución	
Totales	

2. Relación de documentos probatorios o justificantes de pago que se adjuntan.

Documento	Nº de identificación	Concepto	Importe (euros)	Referencia apunte bancario.
Nº de orden	Denominación			

En _____ a _____ de _____ de 201_

Fdo: _____

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2187 Resolución de 26 de febrero 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 adhesión a convenio colectivo de la empresa denominada Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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, del acuerdo de Adhesión al Convenio Colectivo de la empresa para el ámbito de la Comunidad de Madrid, número de expediente 30/02/0009/2016; empresa Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L.; código de convenio n.º 30100011022016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/11/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Acta Final de negociación del convenio colectivo de la Empresa
Adaptalia Especialidades de Externalización S.L. para la Comunidad
Autónoma de la Región de Murcia**

Asistentes:

- Por la empresa: D. José Ángel Garzón Fernández
D. Javier Turo Antona (asesor)
- Por la representación de los trabajadores:
D. Pedro Fuentes Alonso
Doña Eulalia López Campos
D. Luis Parra Moreno

Reunidos:

En Murcia, a las 15:30 horas del 23 de noviembre en la oficina de Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L. en Avda. Juan de Borbón n.º 100 las partes arriba mencionadas se reúnen para continuar la negociación del convenio colectivo de empresa de acuerdo con el calendario de reuniones fijado por las partes.

La representación legal de los trabajadores después de examinar el conjunto de la propuesta negociada entre la empresa y la representación de los trabajadores en la Comunidad de Madrid cree que puede resultar aceptable para los trabajadores de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en cuyo nombre negocia.

Por lo tanto, ambas partes acuerdan dar por finalizado el proceso de negociación, iniciado en fecha 18 de noviembre de 2015, adhiriéndose de acuerdo a lo previsto en el artículo 92 apartado 1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a la totalidad del convenio colectivo de la empresa Adaptalia Especialidades de Exteriorización, S.L para el ámbito de la Comunidad de Madrid, cuyo texto íntegro se adjunta a este acta y se firma por las partes en prueba de conformidad.

Asimismo, de acuerdo a la legislación vigente, acuerdan las partes presentar el mismo, a la Autoridad Laboral solicitando su registro.

Para la realización de dichos actos expresamente autorizan a Milagros de Juan Fernández con DNI 02648948-S para que en su nombre ejecute este acuerdo adjuntando los documentos necesarios a tal fin.

Lo que firman las partes en prueba de conformidad con los acuerdos adoptados en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2188 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial y calendario laboral para el año 2016; denominación, Forespan 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 Tabla Salarial y Calendario Laboral para el año 2016; número de expediente 30/01/0018/2016; denominado FORESPAN S.A.; código de convenio nº 30001972011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/01/2016, 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 26 de febrero de 2016.—El Director General de relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Acta de reunión de la comisión negociadora de convenio colectivo de la empresa Forespan, S.A., fabricación muebles de madera.

En el Palmar, Murcia 26 de enero de 2016 siendo las 10:00 horas en los Locales de la empresa, se reúnen las personas relacionadas más adelante, con el fin de construir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Forespan, S.A. Código de Convenio n.º 3001972 de ámbito de empresa.

Por la parte empresarial D. José Álvarez López.

Por la parte social delegados de personal:

Ginés Gregorio Gil, Juan Vera García y José Miguel Caballero Cortés.

Como asesores: Juan Fernández Bernal y Alfonso Valera López.

La parte empresarial expone y solicita, que en las condiciones económicas y salariales para el año 2016 se mantengan los salarios de los años 2015.

Y por lo tanto no se incrementen y se mantengan también la jornada laboral anual en las 1752 horas.

La parte social tras un arduo debate y conocedores de la situación de la empresa aceptan la propuesta de la misma y se mantiene el salario actual con las tablas que se adjuntan como anexo II y calendario laboral para el año 2016 como Anexo III.

Las partes acuerdan delegar expresamente en Alfonso Valera López para que realice la solicitud a la Dirección General de Trabajo de Murcia, para que se proceda al registro y publicación en el Boletín oficial del Región de Murcia.

Tabla Salarial Y Calendario Laboral para el año 2016, del Convenio Colectivo de la empresa Forespan, S.A. Fabricación de Muebles de Madera, así como para que realice cuantos actos y firme cuantos documentos fueren precisos para la efectividad de los presentes acuerdos.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las doce horas del día antes indicado firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

FORESPAN, S.A.

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑOS 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016

<u>MENSUALES</u>	<u>S. BASE</u>	<u>INCENTIVOS</u>	<u>ACTIVIDAD</u>	<u>TRANSPORTE DIA</u>	<u>BOLSA</u>
GERENTE	2.657,36 €				66,11 €
DIRECTOR TECNICO	2.463,32 €	90,15 €		3,25 €	66,11 €
OFICIAL ADMTVO 1ª	1.901,45 €	90,15 €		3,25 €	66,11 €
AUX. ADMIN.	1.501,19 €	52,04 €		3,25 €	66,11 €

SALARIOS DIARIOS

	<u>S. BASE</u>	<u>INCENTIVOS</u>	<u>ACTIVIDAD</u>	<u>TRANSPORTE</u>	<u>BOLSA</u>
JEFE DE TALLER	60,32 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
JEFE DE AREA O SERVICIO	60,32 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
ENCARGADO DE SECCION	56,81 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
OFIC. 1ª	54,03 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
PREPARADOR	54,03 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
OFICIAL 1ª	51,58 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
OFICIAL 2ª	50,41 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
ESPECIALISTA	49,24 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €
AYUNDANTE	48,32 €	0,80 €	1,32 €	3,25 €	66,11 €

TABLA SALARIAL PARA AÑOS 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016
VIGENTES EN 2011.



ANEXO III
EMPRESA FORESPAN S.A
2016

Día	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octub.	Nov.	Dic.	Día
1	FN	8,75	8,75	V	D	8,75	5	V	8,75	S	FN	8,75	1
2	S	8,75	8,75	S	8,75	8,75	S	V	5	D	8,75	5	2
3	D	8,75	8,75	D	8,75	5	D	V	S	8,75	8,75	S	3
4	V	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	V	D	8,75	5	Dic.	4
5	V	5	S	8,75	8,75	D	8,75	V	8,75	8,75	S	FC	5
6	FN	S	D	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	FN	6
7	V	D	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	FC	7
8	V	8,75	8,75	5	D	8,75	5	V	8,75	S	8,75	FN	8
9	S	8,75	8,75	S	8,75	FR	S	V	5	D	8,75	FC	9
10	D	8,75	8,75	D	8,75	FC	D	V	S	8,75	8,75	S	10
11	8,75	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	V	D	8,75	5	D	11
12	8,75	5	S	8,75	8,75	D	8,75	V	FC	FN	S	8,75	12
13	8,75	S	D	8,75	5	8,75	8,75	S	FL	8,75	D	8,75	13
14	8,75	D	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	8,75	14
15	5	8,75	8,75	5	D	8,75	5	FN	8,75	S	8,75	8,75	15
16	S	8,75	8,75	S	8,75	8,75	S	8,75	5	D	8,75	5	16
17	D	8,75	8,75	D	8,75	5	D	8,75	S	8,75	8,75	S	17
18	8,75	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	D	18
19	8,75	5	FN	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	8,75	S	9	19
20	8,75	S	D	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	9	20
21	8,75	D	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	9	21
22	5	8,75	8,75	5	D	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	5	22
23	S	8,75	8,75	S	8,75	8,75	S	8,75	5	D	8,75	V	23
24	D	8,75	FN	D	8,75	5	D	8,75	S	8,75	8,75	S	24
25	8,75	8,75	FN	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	D	25
26	8,75	5	S	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	8,75	S	FN	26
27	8,75	S	D	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	8,75	D	V	27
28	8,75	D	V	8,75	S	8,75	8,75	D	8,75	5	8,75	V	28
29	5	8,75	FL	5	D	8,75	5	8,75	8,75	S	8,75	V	29
30	S		V	S	8,75	8,75	S	8,75	5	D	8,75	V	30
31	D		V		8,75		D	8,75		FC		S	31
Total Días	15	21	17	20	22	20	21	12	20	19	21	11	219
Total Horas	120	168,75	137,50	160	177,50	163,75	165	97,50	156,25	151,25	168,75	85,75	1.752
TOTAL JORNADA AÑO 2016													1.752

REUNIDOS EN LA EMPRESA JOSE ALVAREZ LOPEZ CON LOS DELEGADOS DE PERSONAL ACUERDAN EL CALENDARIO 2016
ANEXO TRES

EL PALMAR, A 2 DE DICIEMBRE DE 2015

LA EMPRESA

JOSE ALVAREZ LOPEZ

DELEGADOS DE PERSONAL

GINES GREGORIO GIL

JUAN VERA GARCIA

JOSE MIGUEL CABALLERO CORTES

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2189 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Naftran, S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0163/2015; denominado Naftran, S.A.; código de convenio nº 30001772011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 10/12/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio Colectivo de la Empresa "Naftran, S.A.U."

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio afecta a la empresa "Naftran, S.A.U.", dedicada a la actividad de transporte de mercancías por carretera y sus trabajadores/as, empleados/as exclusivamente en dichas actividad y que presten sus servicios en la provincia de Murcia.

El presente convenio colectivo ha sido acordado por la Gerencia de la empresa y la totalidad de los delegados de personal de la misma.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El convenio entrara en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizando el 31 de Diciembre de 2016.

Si al finalizar su vigencia no se hubiera denunciado por escrito por ninguna de las partes con un mes de antelación, se procederá a la prorrogación del mismo por un año y siguientes, en cuanto a las cláusulas dispositivas, revisándose por ambas partes únicamente, las condiciones económicas.

Finalizada la vigencia del presente convenio y una vez denunciado el anterior la negociación se iniciara dentro del mes siguiente a la finalización de la vigencia y el plazo máximo para negociar será el de catorce meses.

Artículo 3.- Concurrencias del Convenio.

El presente Convenio, se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno, en consecuencia, durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal, con los límites dispuestos en el art. 84.2 del E.T.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio, se compensarán en su totalidad, con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, cualquiera que fuera su origen, denominación y forma en que estuvieran concedidas, respetándose única y exclusivamente como no compensable los complementos o gratificaciones denominadas "ad personam", que con tal concepto figuren en los recibos oficiales de salarios.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos o en cada uno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por cualquier causa, se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6.- Facultades de la Empresa.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las fijadas por disposiciones legales o convencionales de rango superior entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio que presta, su organización y estabilidad.
- b) La aplicación de métodos o sistemas de trabajo, oída la representación de los/as trabajadores/as.
- c) La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el cinco por ciento de la jornada de trabajo, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Artículo 7.- Obligaciones del/a Conductor/a.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del/a conductor/a, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad, las siguientes:

- a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito, del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen, especificando en dicho parte, cualquier incidencia que se produzca en el servicio.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en el tiempo que se fije, oída la representación de los/as trabajadores/as y cumpliendo la legislación vigente al efecto.

d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios, dando parte por escrito a la Dirección Técnica, de cualquier incidencia que se detecte.

e) Empalmar y despalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo, como si son ajenos al mismo aunque tengan que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora y cualquier otra operación de carga y descarga, aprobada por las empresas cargadoras.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de aparatos de extinción de incendios, y ejecutar estas operaciones cuando proceda, así como la de asistir dentro de la jornada de trabajo, a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Durante el llenado y vaciado de las cisternas, verificara la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada y restos de productos.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como las establecidas por las empresas cargadoras y a las que se dicten con carácter general, en relación con la circulación y transporte de productos por carretera, peligrosos o no.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal de la empresa, será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con el calendario laboral, en cómputo semanal, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de siete horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de nueve horas diarias o cuarenta semanales.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y administrativos/as, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida. Siendo ésta de lunes a viernes.

Dadas las características de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizaran las horas extraordinarias y de presencia, que como máximo están permitidas en la legislación vigente.

Con relación a la jornada flexible se estará a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 6 del presente convenio.

Artículo 9. Complemento de Fidelización.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, desaparece el complemento de antigüedad recogido en la redacción de los anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del siguiente tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido.

Artículo 10.- Kilometraje.

Los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as, se sujetarán a la siguiente modalidad de percepción de kilometraje:

Dicho importe será de 0,038 euros/km. recorrido, independientemente de las toneladas de los vehículos que conduzca.

En los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirá el importe anterior propuesto en el 25%.

La percepción total mensual por kilometraje será para cubrir las posibles horas extraordinarias y de presencia, derivadas de la especialidad del trabajo a realizar.

A los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as, les queda excluido la aplicación del artículo 11.- Horas extraordinarias y de presencia, que quedan compensadas por las cantidades fijadas en el presente artículo.

La modalidad de pago por kilometraje establecida en los párrafos anteriores no supone en ningún momento incentivar un exceso de jornada o un más número de kilómetros recorridos, sino que dado las especiales características del sector y de esta empresa, y en concreto la conducción, se establece la misma para compensar y retribuir las posibles horas de presencia y horas extraordinarias que se puedan producir en el desarrollo normal de la actividad.

Artículo 11.- Horas extraordinarias y de presencia.

Se pacta expresamente, que el valor de la hora extraordinaria será de 8,58 euros (ocho con cincuenta y ocho euros), para todas las categorías y de 8,56 euros (ocho con cincuenta y seis euros) las horas de presencia, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza, las horas "extras" cuyo valor se ha pactado, tendrán el carácter de estructurales y de mantenimiento, de conformidad con la legislación vigente.

Este artículo no será de aplicación a los/as conductores/as y conductores/as-mecánicos/as a los que se les aplicara el régimen de kilometraje, recogido en el artículo 10.- Kilometraje.

Artículo 12.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penalidad.

Los/as trabajadores/as, que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la empresa, transporten habitualmente, mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 15 por ciento sobre el salario base, por día trabajado.

Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados, a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

Artículo 13.- Plus de transporte.

Se establece la cantidad de 4,71 euros (cuatro con setenta y uno euros) diarios, en concepto de plus de transporte, para cada una de las categorías del presente Convenio, excepto para los administrativos, a los que se les abonará la cantidad de 8,00 euros (ocho euros) diarios. Este plus, se percibirá por día

efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos del devengo de este plus.

Artículo 14.- Plus de puesto de trabajo.

Es el que se deriva de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, del cargo de confianza para el que ha sido nombrado o de la forma de realizar la actividad profesional que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente.

Artículo 15.- Plus de especialidad técnica.

Para todo el personal administrativo, que en su actividad funcional y de servicio ponga sus conocimientos técnicos al servicio de la empresa, se les abonará según su categoría, el siguiente complemento:

Oficial 1.^a y 2.^a Administrativos/as..... 138,48 euros

Auxiliares Administrativos/as..... 134,84 euros

Aquellos/as administrativos/as que estén percibiendo gratificaciones, pluses o incentivos fuera de los conceptos salariales establecidos en el Convenio, no percibirán este plus, salvo en el caso de que este complemento sea superior al que estén percibiendo en la actualidad.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, se abonarán en la cuantía de treinta días naturales cada una de ellas, a razón del salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio y plus permanencia, vigente en la fecha de devengo de cada paga y se harán efectivas en las siguientes fechas:

Navidad: Del 15 al 20 de diciembre.

Beneficios: Del 15 al 20 de marzo.

Julio: Del 15 al 20 de julio.

No se prorratearán las pagas extraordinarias en el salario mensual, sino que se abonarán en las fechas anteriormente indicadas, por lo que todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán idéntico sistema retributivo.

Artículo 17.- Dietas.

Se fija la cuantía de la dieta completa, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 36,61 euros diarios, para las dietas que se produzcan en territorio nacional, y de 46,25 euros diarios, para las dietas que se produzcan en territorio internacional, las cuales serán distribuidas de la siguiente forma:

Dietas Nacionales			Dietas Internacionales	
Desayuno.....	2,95	euros	3,51	euros
Comida.....	11,41	euros	13,69	euros
Cena.....	11,17	euros	13,29	euros
Pernoctación.....	11,08	euros	15,76	euros

La compensación económica por desayuno será efectiva cuando el trabajador haya pernoctado fuera de su domicilio, es decir al segundo día de viaje, ya que en el inicio del viaje se pernocta en su domicilio.

Artículo 18.- Prendas de trabajo.

Al personal de tráfico, se le facilitarán como prendas de trabajo:

Dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla y un par de zapatos, una sola vez al año, y guantes según las necesidades. Y cada dos años un anorak.

A los/as mecánicos/as, dos buzos y un par de zapatos al año.

Estas prendas se entregarán con obligatoriedad, para los/as trabajadores/as, con el fin de que en la jornada de trabajo, vayan provistos del uniforme correspondiente.

Las prendas se entregaran al personal dentro de los seis primeros meses del año.

En la adquisición de dichas prendas, intervendrá un representante de los/as trabajadores/as y un representante de la empresa.

Artículo 19.- Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, a razón de salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y complemento "ad personam".

En el supuesto de que cualquier trabajador tuviera fijada previamente la fecha de disfrute de sus vacaciones, y en esta fecha se encontrara en situación de I.T., sea cual fuera la contingencia, podrá disfrutar los días no consumidos dentro del primer trimestre del año natural siguiente y en todo caso dentro de los 18 meses a la terminación del citado año natural, salvo cuando la I.T. derivara de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad o paternidad.

Artículo 20.- Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, 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 cinco días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

e) Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

f) El tiempo necesario para renovación del carnet de conducir, D.N.I. o Tarjeta de Tacógrafo.

g) El tiempo necesario para la realización de cursos necesarios para la renovación del ADR y CAP.

Artículo 21.- Suspensión del permiso de conducir.

En el caso de que los/as conductores/as se vieran privados temporalmente de su carnet de conducir, portando vehículos de la empresa, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente, por causas distintas a la conducción, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o cualquier actuación dolosa, la empresa asignará al/a conductor/a otro puesto de trabajo dentro de la misma, aunque este sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso y con el límite de un año, respetando los conceptos salariales, que el/la trabajador/a percibía como conductor/a.

Artículo 22.- Derechos sindicales.

En materia sindical, se aplicará la legislación vigente, acordándose para los representantes de los trabajadores, la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá los 14 primeros días de baja el 100 x 100 del salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y cualquier cantidad que venga percibiendo como condición más beneficiosa el trabajador. A partir del decimoquinto día, se percibirán además de estos conceptos, el plus de peligrosidad y el plus de transporte y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la suma total de estas cantidades, sea inferior al importe de la prestación legalmente establecida en las normas de Seguridad Social, la empresa abonará el importe de esta prestación. Las gratificaciones extraordinarias, se percibirán en su totalidad en la fecha de devengo y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día, salario base, y en su caso los pluses de: plus fidelización, plus diferencia de convenio, plus permanencia y, plus de peligrosidad, plus de transporte, o cualquier cantidad que venga percibiendo como condición más beneficiosa y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la suma total de estas cantidades sea inferior al importe de la prestación legalmente establecida en las normas de Seguridad Social, la empresa abonará el importe de esta prestación. Se percibirán en su totalidad las gratificaciones extraordinarias, en la fecha de su devengo y como máximo al 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja.

Artículo 24.- Indemnización por muerte o invalidez permanente.

Para el personal que se rija por este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as o sus herederos/as según las normas de la Seguridad Social, las siguientes indemnizaciones:

- a) Invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional..... 32.109,81 euros
- b) Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional..... 32.109,81 euros
- c) Invalidez permanente total, para su profesión habitual o absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad común o accidente no laboral..... 13.383,78 euros
- d) Muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral..... 13.383,78 euros

En los supuestos a) y b), si el accidente laboral tuviere lugar en accidente circulatorio, las cantidades se incrementarían en el doble de las previstas, es decir siendo un total de 64.219,64 euros.

Artículo 25.- Utilización de elementos y equipos informáticos.

La Empresa facilitará para aquellos puestos de trabajo en que sean precisos, los elementos y equipos informáticos necesarios para el desempeño del trabajo. Y en relación a ellos, las comunicaciones así como los correos electrónicos que realicen los trabajadores de la plantilla, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones laborales, sin que puedan utilizarse a otros fines y estarán sujetos a los controles que precise efectuar la Empresa para el correcto uso de aquellos y en su caso con la salvaguarda fijada por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual sucederá con toda la información que se difunda a través de esos nuevos medios técnicos.

Artículo 26.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio social en Murcia, Carril de las Palmeras, nº 7 - 1.º, Edificio Gea Perona I, y se compondrá de:

En representación de la Empresa:

Titulares: D. José Antonio Gómez Abril, D. Rafael Muñoz Plaza y D. José Bastida Egea.

En representación de los trabajadores:

Titulares: D. Alfonso Soriano Veguillas, D. Mateo Olmo Romera y D. Francisco Duran Mayor.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, pero como mínimo una vez cada seis meses, salvo que no exista problema alguno que tuviera que ser interpretado.

Es misión de la Comisión Paritaria la de vigilar por el cumplimiento del convenio y la interpretación del mismo.

Cuando se trate de controversias de carácter individual sobre la aplicación e interpretación del presente convenio, las partes podrán someter la solución del conflicto a la Comisión Paritaria mediante acuerdo expreso, de conformidad con lo previsto en el art. 91.5 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, en esta clase de conflictos, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando el informe razonado sobre la aplicación e interpretación del Convenio en relación al conflicto de que se trate.

En ambos casos, la Comisión Paritaria deberá emitir su resolución o informe en un plazo no superior a 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la solicitud.

Artículo 27.- Resolución de Conflictos Colectivos.

A este respecto las partes acuerdan someter los conflictos colectivos que puedan plantearse con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral, a la oficina de resolución de conflictos laborales en Murcia (ORCL).

Artículo 28.- Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los diferentes acuerdos generales para las empresas de transporte de mercancías por carretera que se encuentren vigentes durante la duración del mismo

Artículo 29.- Periodo de Prueba.

Se fija para las futuras contrataciones un período de prueba, técnicos titulados: seis meses, resto de trabajadores: dos meses; durante el periodo de prueba el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que conlleve su puesto de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá, desistir o rescindir el contrato de trabajo, dentro de este período de prueba sin necesidad de preaviso, y sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

Artículo 30.- 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.

Se cumplirá en todo caso con la legislación vigente establecida.

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 31.- El comité de seguridad y salud.

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

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

Las competencias del comité de salud laboral son:

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

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

Las facultades del comité de salud laboral son:

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

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

Artículo 32.- 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 33.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias reguladas en el art. 82.3 del E.T.

Se entenderán que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo administrativo autonómico pertinente

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 34.- Grupos profesionales.

En cuanto a las clasificaciones profesionales, y sus obligaciones específicas, las partes negociadoras acuerdan someterse a las definiciones contempladas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera vigente y a las particularidades específicas que pudieran resultar de la adaptación de las normas ISO 9.001 e ISO 14.000 y la SQAS.

**Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa
Naftran, S.A.U.****Acta de Subsanción**

En Murcia, a 15 de febrero de 2016.

Reunidos:

Delegados de personal: D. Alfonso Soriano Veguillas, D. Mateo Olmo Romera y D. Francisco Duran Mayor.

Empresa: D. José Antonio Gómez Abril, D. Rafael Muñoz Plaza y D. José Bastida Egea.

Tras el requerimiento realizado por La Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, en el expediente 30/01/0163/2015, relativo al Convenio Colectivo de la Empresa Naftran, S.A.U.

Manifiestan

Primero: Se procede a actualizar la Tabla Salarial del Anexo I, en su Grupo II: las categorías de III Profesional/a Oficio 3.^a y IV Aprendiz/a.

		Salario	
		Base	Total
		Mensual	Anual
Grupo II			
III	Profesional/a Oficio 3. ^a	615,00	9.225,00
IV	Aprendiz/a	611,52	9.172,80

Segundo: Se procede a la firma de la Tabla Salarial del Anexo I, en su totalidad y por todos los asistentes y miembros de la comisión negociadora, la cual se adjunta a la presente acta.

En prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados.

Anexo I
Tabla salarial

		Salario	
		Base	Total
		Mensual	Anual
GRUPO I			
I	Jefe/a de Sección	1.065,31	15.979,70
II	Jefe/a de Negociado	1.018,61	15.279,16
III	Jefe/a de Tráfico	1.018,61	15.279,16
IV	Director/a Técnico/a	1.012,02	15.180,32
V	Encargado/a de Almacén	945,74	14.186,10
VI	Oficial 1. ^a Administrativo/a	953,65	14.304,68
VII	Oficial 2. ^a Administrativo/a	909,46	13.641,97
VIII	Oficial 3. ^a Administrativo/a	781,81	11.727,17
IX	Auxiliar Administrativo/a	654,17	9.812,53
GRUPO II			
I	Profesional/a Oficio 1. ^a	747,62	11.214,37
II	Profesional/a Oficio 2. ^a	647,70	9.715,49
III	Profesional/a Oficio 3. ^a	615,00	9.225,00
IV	Aprendiz/a	611,52	9.172,80
GRUPO III			
I	Conductor/a Mecánico/a	785,00	11.774,95
II	Conductor/a	775,67	11.634,99

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2190 Resolución de 26 de febrero 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 adhesión a convenio sectorial estatal; de Cáritas Diócesis de Cartagena.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 92.1 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 Adhesión al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017; número de expediente 30/02/0013/2016; de Cáritas Diócesis de Cartagena; código de acuerdo nº 30100012022016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 27/1/2016, 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 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Acta de reunión de la Comisión Negociadora de Cáritas Diócesis de Cartagena

En Murcia, a las 13:30 horas del 27 de enero de 2016, en la sede de Cáritas Diocesana de Cartagena-Murcia, sita en Calle Deportista Jesús Hernández Tito, nº 3, Murcia, se reúnen, las personas que seguidamente se relacionan:

Asisten:

Por la entidad Cáritas Diócesis de Cartagena:

- Don José Saura Martínez (Director)
- Don Juan Antonio Illán Frutos (Secretario)
- Doña Ana Sánchez Bustamante (Subdirectora)
- Don Juan Manuel Gálvez Manteca (Asesor, sin derecho a voto)

Por la representación de los trabajadores

- Doña Ana Rubio Carrillo (CCOO)
- Don Daniel Tena Lázaro (CCOO)
- Don Andrés Mármol (independiente)

Actúa como Secretario don Daniel Tena Lázaro.

I.- Acuerdo para la adhesión al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017.

La entidad Cáritas Diócesis de Cartagena se adhiere en su totalidad al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 (BOE 3 de Julio de 2015, Código de Convenio 99016085012007), siendo de aplicación en la entidad con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

Tal y como refleja el Convenio al que se adhiere la entidad las condiciones más beneficiosas en computo global y anual que disfrutaren los trabajadores y trabajadoras en plantilla hasta el 31 de diciembre de 2015, pasaran a ser consideradas y reconocidas como condiciones más beneficiosas de carácter personal a título individual. Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando antes de la adhesión al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 se integraran en el Complemento Salarial "ad personam" en la forma y modo prevista en el citado Convenio.

Este acuerdo se adopta con el voto unánime de todos los asistentes.

II Acuerdo para la revalorización del complemento "ad personam" para los años 2016 y 2017.-

Las partes acuerdan que para el año 2016 el complemento "ad personam" se incrementará en igual porcentaje que el resto de los conceptos salariales recogidos en el convenio conforme está previsto en su Anexo II. Para los años sucesivos la entidad se compromete a valorar y negociar el incremento del complemento "ad personam" en la cuantía que la disponibilidad económica y presupuestaria de la entidad lo permita.

Este acuerdo se adopta con el voto unánime de todos los asistentes.

III.- Otros Acuerdos:

1.- En materia de vacaciones, los trabajadores a los que como condición más beneficiosa sea de aplicación el sistema de vacaciones previsto en el anterior convenio colectivo que regía las relaciones laborales en la entidad, continuaran disfrutando como licencia retribuida de los días de jueves santo, 24 y 31 de diciembre. Aquellos trabajadores a los que sea de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 se les concederán como parte de sus vacaciones los días de jueves santo (en caso de no ser festivo), 24 y 31 de diciembre, con excepción de aquellos trabajadores adscritos a servicios que por su propia naturaleza no puedan permanecer cerrados en los días señalados.

2.- En cuanto a dietas y kilometraje, las partes acuerdan que los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 30 €/día (que incluye 15 € de comida y 15€ de cena), o media dieta si se tratara de medio día contra presentación de resguardo acreditativo de la comida o cena. El alojamiento será por cuenta de la entidad.

Si los desplazamientos se realizaran en vehículo propio del trabajador, la entidad abonará a los trabajadores 0,19 € por cada kilometro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio los gastos de locomoción serán por cuenta de la entidad.

3.- Las partes se comprometen a tener reuniones periódicas durante el año 2016 con la intención de avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, la adecuada y eficaz organización del servicio, así como el mantenimiento adecuado de la atención a las parroquias y usuarios.

Estos acuerdos se adoptan con el voto unánime de todos los asistentes.

IV.- Inscripción del acuerdo de adhesión.-

Las partes por unanimidad facultan al Director de la Entidad, don José Saura Martínez para que, a través de la plataforma digital habilitada al efecto, proceda a comunicar a la Dirección General de Trabajo de la CARM el acuerdo de adhesión alcanzado, informando a los comparecientes de las vicisitudes de la inscripción, comprometiéndose todos ello a facilitar la misma, subsanando cuantos defectos puedan producirse en el proceso.

Este acuerdo se adopta con el voto unánime de todos los asistentes.

En prueba de los acuerdos alcanzados y de la veracidad del acta firman todos los presentes.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2191 Resolución de 26 de febrero 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, Plasbel Plásticos, S.A.U.

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 30/01/0166/2015; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha, 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, 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

TÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Plasbel Plásticos, S.A.U.(en lo sucesivo, Plasbel) y, por la parte social, por los representantes unitarios de los trabajadores democráticamente elegidos (en particular, el Comité de Empresa de Plasbel), previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Plasbel y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente

Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se registrarán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Plasbel, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.

Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.

Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.

Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Plasbel, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Plasbel.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Plasbel en la localidad de Alcantarilla, sito en Polígono Industrial Oeste de Alcantarilla, Calle Venezuela, Parcelas 6.8-6.10, Código Postal 30820, Alcantarilla (Murcia).

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 6. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente, en las siguientes materias según los términos del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

Cuantía del salario base y complementos.

Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.

Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.

Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional) y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrán derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 12. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de retribución y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN****Artículo 13. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos

métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Plasbel se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

Procedimiento de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.

Normas de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.

Política de gastos por viajes de comerciales y resto de empleados.

Normas de recepción de obsequios de proveedores/clientes.

Normas sobre la realización de guardias de mantenimiento, fines de semana y festivos.

Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para trabajadores con jornada partida.

Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.

Artículo 14. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propias de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Plasbel.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para todos los trabajadores de la Empresa.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 16. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de Plasbel.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

17.2.A) Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de la empresa, debiéndose fijar en el contrato la fecha de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de los trabajadores fijos-discontinuos incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo del respectivo Grupo Profesional.

3. Llamamiento y campaña. Plasbel, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 5 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 2 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán y comunicarán a la empresa un domicilio único que se corresponderá con su lugar efectivo de residencia o de localización, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa cualquier cambio en los anteriores datos, siendo responsable de las consecuencias negativas que para él pudieren derivarse de incumplir esta obligación a los efectos de acudir al llamamiento válidamente efectuado por la Empresa.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y puesto de trabajo, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censos u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a los trabajadores.

17.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, siendo coincidente esta regulación con la establecida en el vigente Convenio Colectivo General de la Industria Química.

17.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución de cualquier proyecto específico con autonomía propia, pudiendo señalar a efectos ilustrativos (sin ser una lista tasada) los siguientes ejemplos de proyectos llevados a cabo en Plasbel: apertura de sacos, automatizar la planta de producción, envasados especiales para clientes, revisión de producto importado sujeto a control de calidad (control de calidad por muestreo), pedidos especiales, embalaje especial (etiquetado especial), etcétera...

17.2.D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Plasbel podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superar al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima que dependerá del grupo profesional al que pertenezca según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio de conformidad con lo siguiente:

Preaviso de 15 días naturales para los trabajadores de los Grupos profesionales 1, 2 y 3.

Preaviso de 1 mes para los trabajadores de los Grupos 4 y 5.

Preaviso de 2 meses si el trabajador perteneciera a los Grupos 6 y 7.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a Plasbel a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I

Principios generales

Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Plasbel.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden

realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Plasbel y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Con independencia de lo anterior, y que con carácter general la adscripción a un determinado grupo profesional viene establecida por elementos funcionales, habida cuenta de la importancia que en el sector tiene la destreza, experiencia y aptitud en el desempeño de las tareas en un mismo grupo profesional y dentro de una misma Empresa, lo cual única y exclusivamente se consigue mediante la práctica en las mismas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran oportuno la creación de un Grupo de Ingreso, regulada en el artículo 22, con carácter previo a la adscripción al grupo profesional de destino.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Los trabajadores de Plasbel, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho 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.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, 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.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Capítulo II

Clasificación general

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Plasbel se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

A continuación se indican los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional/nivel:

- Experiencia en el puesto
- Formación específica
- Peligrosidad
- Autonomía
- Impacto en ventas
- Capacidad para generar negocio
- Confidencialidad
- Relación cliente-proveedores
- Liderazgo
- Planificación y organización
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad seguridad otros
- Responsabilidad materiales
- Responsabilidad sobre personas
- Toma de decisiones
- Importancia estratégica
- Tolerancia presión
- Iniciativa
- Exposición a riesgos
- Resolución de problemas
- Experiencia/formación en puesto

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en Plasbel serán 7 grupos:

Grupo Profesional 1:

Definición: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Puestos de trabajo: En el Grupo 1 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 1
OPERARIO CARGA Y DESCARGA
OPERARIO LIMPIEZA

Grupo Profesional 2:

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Puestos de trabajo: En el Grupo 2 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 2
PORTERO
EMPAQUETADORA SECCIÓN BASURA
EMPAQUETADORA SECCIÓN CORTE

Grupo Profesional 3:

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

Formación mínima: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Puestos de trabajo: En el Grupo 3 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 3
AUXILIAR DE FOTOMECÁNICA
RECEPCIONISTA
AUX. ALMACÉN REPUESTOS
OPER. MÁQUINA (REBOBINADORA, ENCAJADORA, IMPRESIÓN, CORTE, BLOCK, BASURA, ETC.)
OPERARIO MOLINO
CARRETIILLERO
OPERARIO EXTRUSIÓN
OPERARIO MEZCLAS
AUXILIAR LABORATORIO CALIDAD

Grupo Profesional 4:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación mínima: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 4 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista

taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 4
SUPERVISOR TURNO EXTRUSIÓN
SUPERVISOR TURNO BASURA
COMERCIAL
DISEÑADOR CREATIVO
DISEÑADOR DE PRODUCCIÓN
TÉCNICO EN RRHH
TÉCNICO EN I+D
TÉCNICO EN COMPRAS
TÉCNICO APROVISIONAMIENTO
TÉCNICO PLANIFICACIÓN
TÉCNICO EN EXPORTACIÓN
ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO (MECÁNICO, ELÉCTRICO, ETC.)
ESPECIALISTA IMPRESIÓN
ESPECIALISTA CORTADORAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
CHÓFER

Grupo Profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

Puestos de trabajo: En el Grupo 5 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 5
ENCARGADO TURNO CORTE
ENCARGADO SECCIÓN BASURA
JEFE MANTENIMIENTO
ENCARGADO SECCIÓN ALMACÉN
ENCARGADO SECCIÓN EXTRUSIÓN
RESPONSABLE GRANDES CUENTAS
RESPONSABLE REPRESENTANTES
RESPONSABLE DISTRIBUIDORES
RESPONSABLE LABORATORIO
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN
RESPONSABLE EXPORTACIÓN
TÉCNICO INFORMÁTICO

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 6 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 6
RESPONSABLE VENTAS NACIONALES
RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y APROVISIONAMIENTO
RESPONSABLE I+D
RESPONSABLE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO
RESPONSABLE COMPRAS Y MERCADERÍAS
RESPONSABLE PRODUCCIÓN
RESPONSABLE LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES
RESPONSABLE DESARROLLO PDTO. Y FLEXOGRAFÍA
RESPONSABLE INFORMÁTICA
RESPONSABLE EXPORTACIONES

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Puestos de trabajo: En el Grupo 7 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 7
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN OPERACIONES
DIRECCIÓN CONTROL DE GESTIÓN
DIRECCIÓN RRHH
DIRECCIÓN CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE
DIRECCIÓN MARKETING
DIRECCIÓN COMERCIAL

Cualquier puesto de trabajo de nueva creación o que no se encuentre detallado en la clasificación anterior será incluido en el grupo que corresponda en función de los factores anteriormente citados.

Artículo 22. Grupo 0. Grupo de Ingreso.

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio.

La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional,

se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir. En todo caso, los tiempos máximos para la integración en el Grupo Profesional de destino no podrán exceder de los fijados en la siguiente escala:

Grupo profesional 7: dieciocho meses.

Grupos profesionales 6 y 5: doce meses.

Grupos profesionales 4 y 3: nueve meses.

Grupo profesional 2: seis meses.

Grupo profesional 1: cuatro meses.

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

TÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada.

23.1 Duración.

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y de 1.752 horas en cómputo anual, distribuidas de forma irregular.

Todos los trabajadores con jornada superior o igual a 4 horas diarias dispondrán de 15 minutos de tiempo de descanso "para el bocadillo", que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todos los trabajadores deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo.

23.2 Distribución.

La jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes particularidades:

Trabajadores en régimen de turnos.

Para aquellos trabajadores sujetos a un sistema de trabajo a turnos continuos, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral con la distribución de los turnos de trabajo, días de libranza y días de vacaciones, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para los trabajadores sujetos a un sistema de trabajo de turnos discontinuos, la Empresa anualmente establecerá un calendario laboral con la rotación de los turnos, el cual se expondrá también en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Trabajadores con jornada partida: jornada flexible.

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral general en el que conste la jornada anual y los días festivos, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para aquellos trabajadores con jornada partida se encuentra vigente actualmente un sistema de horario flexible con el fin de permitir una distribución horaria flexible sujeta a las siguientes condiciones:

De lunes a jueves todos los trabajadores con jornada partida deberán cumplir con dos horarios bloque (6 horas de coincidencia) pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 18:00 h.), realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 13:30h	1 hora mínimo	16:00h 18:00h	A partir de las 18:00h

Los viernes todos los trabajadores deberán cumplir con dos horarios bloque pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 17:00 h.) realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 14:00h	1 hr. Mínimo	16:00h 17:00h	A partir de las 17:00h

Los trabajadores que deseen acogerse a esta modalidad de jornada flexible deberán comunicar por escrito el horario escogido antes del comienzo de cada año, quedando sujeto a la autorización por parte del Departamento de Recursos Humanos tras el visado del Comité de Dirección. La concesión de la jornada flexible tendrá una duración máxima de 1 año.

La presente medida de jornada flexible constituye una mejora social concedida discrecionalmente por la Empresa, sin que en modo alguno tenga el carácter de derecho consolidado o condición más beneficiosa para los trabajadores, por lo que podrá ser suprimida por voluntad unilateral de la Dirección de la Empresa en cualquier momento, sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

23.3 Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada ordinaria fijada en los apartados anteriores, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Plasbel hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 25% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Plasbel dispondrá de una bolsa de horas máxima (25% de la jornada ordinaria

anual) de los trabajadores, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que los trabajadores presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada(respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

Igualmente, cuando exista una bajada de producción y no sea necesario que los trabajadores presten servicios durante toda la jornada laboral, también se les podrá comunicar con 5 días de antelación un cambio para reducir la jornada.

Cualquier cambio (exceso o reducción) de horas tendrá como límite el 25% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 18 meses desde que se produzca.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio, salvo que se aplique el sistema de distribución irregular de jornada fijado en el artículo anterior. En todo caso, la realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento previo visado del Departamento de Recursos Humanos.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será el previsto en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Se establece un compromiso por parte de la plantilla para la realización de aquéllas horas extraordinarias durante los fines de semana y festivos, cuando existan probadas necesidades productivas y organizativas, que serán comunicadas por la Empresa al Comité de Empresa con la debida antelación.

Artículo 25. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 26. Turnicidad.

26.1 Definiciones

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el

trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En Plasbel existen dos tipos de trabajadores a turno:

Sistema de turnos continuo: Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor. Igualmente, se considerará turno continuo cuando por razones productivas concretas, ajenas a la voluntad de los trabajadores, y de manera esporádica, sea posible eliminar puntualmente alguno de los turnos. A modo de resumen, se considerará turno continuo cuando a los trabajadores se les aplique un calendario de lunes a domingo, con independencia de que en momentos puntuales se paralice la actividad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las 24 horas del día de lunes a domingo que no se realicen los 365 días del año, sino durante un tiempo predeterminado.

Sistema de turnos discontinuo (procesos de turnos distintos del proceso continuo): Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo.

26.2 Descansos semanales y descansos entre jornadas

Descanso semanal: Para aquellos trabajadores con sistema a turnos, del día y medio ininterrumpido del descanso mínimo semanal legal se podrá separar medio día para: i) acumular ese medio día por periodos de hasta cuatro semanas que supondría juntar hasta 2 días consecutivos; ii) o disfrutar ese medio día en otro día de la semana.

Descanso entre jornadas: Para los trabajadores a turnos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo legal de 12 horas entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

26.3 Ausencias imprevistas

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar a su superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear la aplicación del régimen sancionador.

26.4 Rotación

Para procesos productivos continuos, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

26.5 Retribución del trabajo a turnos

Los trabajadores a turnos cobrarán el salario base y complementos correspondientes según su Grupo Profesional en base a las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Adicionalmente, se establecen los siguientes complementos específicos para los trabajadores a turnos:

Trabajadores a turno continuo: percibirán un "complemento de turno continuo" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Trabajadores a turno discontinuo: percibirán un "plus de turno discontinuo" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 30 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

El Departamento de Recursos Humanos informará cada año de cuantos días hábiles de vacaciones se devengan en función del calendario laboral anual vigente.

Las vacaciones se devengan del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En cuanto al disfrute de las vacaciones dentro del año natural, se respetarán en todo caso las salvedades recogidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se establecen dos temporadas a lo largo del año en función de las necesidades productivas de la Empresa:

Temporada alta: meses de junio de septiembre.

Temporada baja: restantes meses.

Los trabajadores, con carácter general tendrán el derecho a disfrutar un mínimo de 15 días naturales ininterrumpidos en temporada alta (junio a septiembre), siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales". A este respecto, a efectos de selección de las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerá en cada departamento un orden rotativo gestionado por el responsable de cada sección/departamento.

Los restantes días de vacaciones se distribuirán a lo largo del año de común acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento.

Ahora bien, para aquellos trabajadores (a excepción de los que trabajen a turno continuo con el calendario laboral ajustado a la jornada máxima anual) que soliciten sus vacaciones en temporada baja, es decir, fuera del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, con el fin de incentivarlo (especialmente favoreciendo a los trabajadores extranjeros cuyas familias residan en el extranjero), la Empresa otorgará los siguientes beneficios adicionales:

Posibilidad de disfrutar de un máximo 30 días naturales ininterrumpidos, siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.

1 día adicional de vacaciones por cada quincena disfrutada en temporada baja.

Para aquellos trabajadores que tengan una retribución variable mensualmente, las vacaciones serán retribuidas en base al promedio de la totalidad de emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria en los 12 meses anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos generales.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio. A tal efecto, se entenderá también incluida la unión por pareja de hecho. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez cuando se trate de la unión y/o matrimonio con la misma pareja.

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 por prescripción médica, 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, salvo que se requiera desplazamiento fuera del país, en cuyo caso el plazo será de 6 días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. A modo de lista enunciativa, no taxativa, se encuentran los siguientes ejemplos: citación judicial como testigo para asistir a un juicio, designación como miembro de mesa electoral, etc.

Cuando el trabajador perciba una remuneración por el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En el caso de que el cumplimiento del deber por parte del trabajador suponga la imposibilidad de trabajar en más del 20% en un trimestre, la Empresa podrá situar al trabajador en situación de excedencia forzosa (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de la trabajadora embarazada de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará 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, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

En el caso de enfermedades crónicas/graves que requieran tratamiento periódico o pruebas médicas por prescripción médica, el trabajador podrá ausentarse por el tiempo indispensable para acudir a las mismas.

Para supuestos excepcionales que puedan existir en la solicitud de alguno de los permisos y licencias anteriores, quedará sujeto a acuerdo entre las partes la posibilidad de concesión de permisos no retribuidos.

Todas las situaciones que den lugar a alguno de los permisos o licencias anteriores se deberán justificar documentalmente y deberán corresponderse con el momento del hecho causante que dé lugar a la licencia o permiso.

Artículo 29. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones:

Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).

Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).

Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

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

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

Artículo 30. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar directo con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (es decir, un 12,5 % de la jornada) y un máximo de la mitad (es decir, un 50%) de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,

acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia prevista en el artículo anterior y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

A fin de establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada según la facultad prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, las partes se comprometen a sentarse tras la firma del presente Convenio Colectivo para establecer un Protocolo que fije los criterios organizativos y/o productivos que puedan incidir en las concesiones de las concreciones horarias derivadas de la reducción de jornada por guarda legal.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 31. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en supuestos especiales

31.1 Horario continuado para trabajadores que no pertenecen al área de producción con hijos menores de 18 meses.

Los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen al área de producción en situación de reducción de jornada por guarda legal podrán solicitar que su concreción horaria se fije fuera de su jornada ordinaria mediante un horario continuo hasta que el menor cumpla 18 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

31.2 Adaptación del sistema de turnos para trabajadores del área de producción con hijos menores de 48 meses.

Los trabajadores y trabajadoras del área de producción podrán solicitar una adaptación de su sistema de turnos para eliminar la prestación de servicios en turno de noche y festivos hasta que el menor cumpla 48 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

31.3 Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género o terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada

de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

31.1 Adaptación de jornada en caso de enfermedad grave y hospitalización de familiar.

Los trabajadores que acrediten tener que atender a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave u hospitalización de larga duración podrán solicitar la adaptación temporal de su horario mediante la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. La presente medida queda sujeta a la valoración individual de las circunstancias de cada caso particular, atendiendo especialmente a si se trata de trabajadores sujetos a turnos o no, debiendo ser en todo caso autorizada por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 32. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria, por guarda legal o forzosa.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por guarda legal: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Plasbel generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

4. Excedencia forzosa: Este tipo de excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I

Régimen económico

Artículo 33. Conceptos retributivos del personal.

Las retribuciones salariales fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario Base: Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.

Antigüedad: El plus de antigüedad retribuye el tiempo de permanencia de los trabajadores en la Empresa en base a su antigüedad reconocida en nómina. Este plus se abonará en base al modelo de trienios y quinquenios.

Plus de nocturnidad: Es la retribución percibida por el trabajador correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno (de las 22 horas a las 6 del día siguiente), salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Complemento de turno continuo: Es el complemento adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos continuo, según la definición contenida en el artículo 26.

Plus de turno discontinuo: Es la retribución adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos discontinuo, según la definición contenida en el artículo 26.

Las cuantías correspondientes a los anteriores conceptos serán las fijadas en el Anexo I.

Adicionalmente, se podrán establecer los siguientes conceptos:

Complemento personal: Cuando haya trabajadores que perciban cuantías superiores al salario base fijado en el Anexo I para su grupo profesional, y que no se encuentren adscritas a ninguna actividad adicional, función específica, etc., dichas cantidades se abonarán bajo el concepto "complemento personal".

Complemento de puesto de trabajo: Para aquellos trabajadores que perciban cantidades asociadas al desarrollo de una actividad específica o puesto de trabajo, o condicionado a una especial responsabilidad o similar, percibirán un complemento de puesto de trabajo cuya denominación variará en función de la naturaleza de la actividad y estará vinculado única y exclusivamente al desempeño efectivo de dicho trabajo en cuestión.

Artículo 34. Abono y compensación de gastos.

El abono y compensación de gastos se rige por las siguientes pautas:

Kilometraje: Al trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la empresa le abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,332 € por kilómetro que recorra.

Dietas: se aplicarán las contenidas en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 35. Revisión salarial

Para los años 2015 y 2016 las cuantías son las previstas en las Tablas Salariales incluidas en el Anexo I.

Para los años posteriores de vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar durante todo el año 2016 un sistema de revisión salarial vinculado a productividad y/o otras variables relacionadas con la competitividad empresarial, tal y como se viene recomendando desde la patronal y los sindicatos.

TÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 36. Seguro de Accidentes.

Plasbel suscribirá, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 12.000 € euros en el caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tiene el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 37. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Plasbel pondrá a disposición de los trabajadores 2 equipos de ropa de trabajo al año: 1 en verano y otro en invierno. Igualmente, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores.

Artículo 39. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Plasbel, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiéndose que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

Plasbel se compromete a iniciar los trámites oportunos para desarrollar un Plan de Igualdad aplicable a la Empresa, pese a no estar obligado legalmente a ello.

Dicho plan tendrá como objetivo la implantación de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se garantizará el acceso y participación del Comité de Empresa a la información sobre el contenido del futuro plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 41. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Plasbel velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Para ello, ambas partes han convenido la redacción de un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que consta detallado en el Anexo III.

Artículo 42. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del total del salario bruto fijo mensual.

Se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario que requiera pernoctación, tras justificación del centro hospitalario correspondiente, así como el periodo de convalecencia posterior ligada a las causas que justificaron la hospitalización previa, con el límite de 2 semanas tras el alta hospitalaria.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un período superior a 12 meses.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tienen el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 43. Jubilación parcial.

La Empresa promoverá y facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legalmente previstos, así lo soliciten.

En particular, tendrán prioridad aquellas solicitudes presentadas por trabajadores que tengan una antigüedad superior a 20 años en la Empresa, comprometiéndose la Empresa a acceder a estas solicitudes en los términos legalmente vigentes, salvo que concurran dificultades productivas u organizativas justificadas.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 44. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su

servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el INSHT del Ministerio de Trabajo, en el documento

«Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España» que anualmente actualiza y publica este último organismo.

En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.

Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

Para todas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones legalmente vigentes en la normativa que resulte de aplicación en cada supuesto específico, teniendo en cuenta además las siguientes particularidades específicas:

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En uso de la facultad prevista en el citado artículo, el Comité de Seguridad y Salud y la Empresa acordaron la obligatoriedad de los reconocimientos médicos al inicio de la prestación laboral, y ello por encontrarse Plasbel entre los supuestos en los que la realización de los reconocimientos es 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.

Tras el primer reconocimiento, la vigilancia periódica sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados. En particular, según acuerdo entre el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, están exceptuados del carácter voluntario de los reconocimientos periódicos los puestos de trabajo que requieran la manipulación de maquinaria industrial.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán cuando se necesite, en función de los riesgos y de las condiciones de salud del trabajador, de manera que se posibilite una vigilancia de la salud específica con la periodicidad necesaria

en cada caso. Para ello, se atenderá a la periodicidad que establezca el servicio médico correspondiente.

Para la realización de los reconocimientos, la Empresa facilitará que estos se lleven a cabo dentro de la Empresa (en el servicio médico) o en la clínica que corresponda, sin que tengan que realizarse necesariamente en el transcurso de la jornada laboral, sino que dependerán de la organización del servicio médico de la Empresa o de la clínica correspondiente. En los casos en los que el reconocimiento se realice fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en el mismo se considerará tiempo de trabajo, y la Empresa deberá sufragar los posibles gastos ocasionados con motivo del desplazamiento en su caso.

Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 45. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que todas las empresas, incluida Plasbel, actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en Plasbel y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

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

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo. En particular y a título de ejemplo, se entenderá como abandono el hecho de dejar el puesto de trabajo tras haber fichado para aparcar el vehículo, no siendo justificación el haber aparcado dentro de las instalaciones de manera indebida.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

13. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

16. El incumplimiento de la prohibición de portar teléfonos móviles u otros objetos personales para el personal de producción. En relación con los teléfonos móviles particulares, no está permitido portarlos durante la jornada laboral, en base a las normas internas sobre prohibición de portar teléfonos móviles para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

17. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del servicio.

18. La no asistencia injustificada a las sesiones de formación e información regladas cuando el trabajador haya confirmado su disponibilidad.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

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

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

18. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

19. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

14. 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.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 47. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 48. Prescripción.

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

TÍTULO XI

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Representación legal de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Atendiendo a la previsión contenida en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores se establece que en el supuesto de disminución significativa de la plantilla, se producirá la reducción del número de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal. Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 35 % respecto de la media de empleados en activo en un período de 12 meses anteriores. En todo caso, para que la reducción del número de representantes de los trabajadores sea eficaz se requerirá comunicación escrita a la autoridad laboral competente.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas vigentes en Plasbel con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

El establecimiento de un nuevo Grupo de Ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

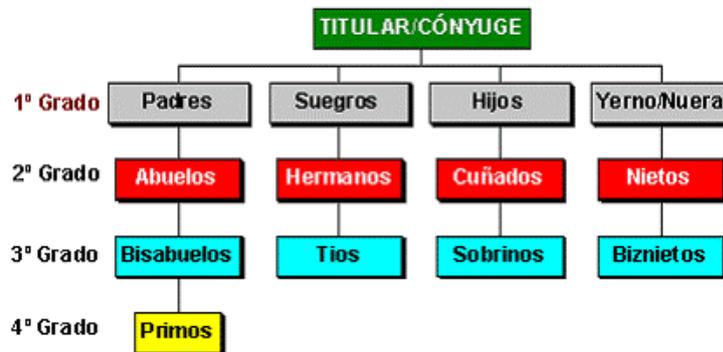
Disposición adicional segunda. Género masculino y femenino

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

Disposición adicional tercera. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales para el año 2015 serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	230,30 €
1	992,68 €	230,30 €
2	1.062,17 €	230,30 €
3	1.151,51 €	230,30 €
4	1.280,56 €	230,30 €
5	1.459,20 €	230,34 €
6	1.707,42 €	230,29 €
7	2.630,60 €	230,30 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

PLUS TURNO DISCONTINUO	1,11 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,07 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS PARA PERSONAL A TURNO CONTINUO	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB + complemento turno continuo
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	14,34 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).

Las Tablas Salariales para el año 2016 serán las siguientes a las que se ha aplicado una subida del 1% respecto del año 2015, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	232,60 €
1	1.002,61 €	232,60 €
2	1.072,79 €	232,60 €
3	1.163,02 €	232,60 €
4	1.293,36 €	232,60 €
5	1.473,79 €	232,64 €
6	1.724,49 €	232,59 €
7	2.656,91 €	232,60 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

PLUS TURNO DISCONTINUO	1,12 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,17 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS PARA PERSONAL A TURNO CONTINUO	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB + complemento turno continuo
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	14,48 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).

Aquellos conceptos salariales reconocidos en nómina que no estén previstos en las tablas anteriores, también experimentarán la subida pactada para el año 2016 (1%), tales como complementos personales y mejoras voluntarias, salvo los conceptos vinculados a pactos suscritos entre la Empresa y el trabajador/a en los que se acuerden cuantías fijas invariables (por ejemplo: pacto de no competencia postcontractual, confidencialidad o exclusividad, entre otros), que mantendrán su cuantía según lo pactado.

ANEXO II

DIETAS

Se establecen las siguientes dietas fijas:

DIETAS	€
DESAYUNO	3
COMIDA	10
CENA	20

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, O DE ACOSO MORAL

1- Introducción

Este documento recoge las actividades para la prevención y tratamiento de situaciones de Acoso moral y sexual en la Empresa PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

2- Contenido del Protocolo

2.1- Declaración de Principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la Empresa.

Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, a quienes invita a participar, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección manifiesta su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que inevitablemente se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

2.2- Medidas preventivas

Todos los empleados tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La Dirección, a través de sus distintos responsables, se asegurará de que todos los empleados conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los empleados, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

2.3- Definición de Acoso

Las definiciones de acoso a los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1º. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- . Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- . La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- . El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- . Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)
- . La violencia verbal, gestual o física.

2º. Acoso sexual y por razón de sexo

A. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Asociación, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

B.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- . Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- . Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

2.4- Procedimiento de Actuación

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Uno. Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio empleado, si así lo estima, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no está siendo bien recibida, que resulta incómoda, y que interfiere en su trabajo.

La aplicación de este procedimiento informal deberá de ser previamente puesto en conocimiento de la Empresa a través del Departamento de Recursos Humanos, con objeto de intervenir en el proceso al estimar que las presentes actuaciones que puntualmente se puedan producir no son constitutivas de acoso, pero pueden ocasionar una situación incómoda que a través de los canales de comunicación idóneos se pueda solventar.

Dos. Procedimiento Formal.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará al Departamento de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al empleado/a víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se creará una Comisión Instructora compuesta por un representante del servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno/propio/en su caso el que haya, un representante del Departamento de Recursos Humanos y un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los empleados si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y siempre de manera muy extraordinaria y temporal mientras se tramita el procedimiento, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y siempre que sea requerido por los servicios médicos.



La Dirección se asegurará de que los empleados que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2192 Resolución de 2 de marzo de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de modificación de convenio, denominación, Empresa Urbanizaciones León y Ferrer, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 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 Modificación de Convenio; número de expediente 30/01/0017/2016; denominado Empresa Urbanizaciones León y Ferrer, S.L.; código de convenio n.º 30103552012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/01/2016, 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 marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Contenido

Preámbulo 3

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial, personal y funcional

Artículo 2.- Norma supletoria.

Artículo 3.- Duración

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Capítulo II.- Jornadas, ausencias y descansos

Artículo 7.- Jornada

Artículo 8.- Descansos

Artículo 9.- Vacaciones

Artículo 10.- Licencias

Artículo 11.- Asuntos propios

- Artículo 12.- Permisos no retribuidos
- Artículo 13.- Excedencias
- Artículo 14.- Horas extraordinarias.
- Artículo 15.- Días de lluvia
- Capítulo III.- Condiciones económicas
- Artículo 16.- Definición de las retribuciones
- Artículo 17.- Salario Base
- Artículo 18.- Antigüedad
- Artículo 19.- Pagas Extraordinarias
- Artículo 20.- Paga de productividad de marzo
- Artículo 21.- Paga de productividad de septiembre
- Artículo 22.- Paga de enero
- Artículo 23.- Pluses especiales
- Artículo 24.- Plus de recogida doble y limpieza
- Artículo 25.- Plus de transporte-distancia
- Artículo 26.- Gastos de desplazamiento y dietas
- Artículo 27.- Incremento salarial
- Artículo 28.- Anticipo salarial extraordinario
- Capítulo IV.- Otros derechos y prestaciones
- Artículo 29.- Prestaciones complementarias a la seguridad social
- Artículo 30.- Permiso por maternidad y estado de gestación
- Artículo 31.- Igualdad entre hombres y mujeres
- Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
- Artículo 33.- Violencia de Género
- Artículo 34.- Supuestos de jubilación
- Artículo 35.- Festividad patronal
- Artículo 36.- Licencias de conducir
- Artículo 37.- Subrogación de personal.- Nuevas contrata
- Artículo 38.- Contratación y empleo
- Artículo 39.- Condiciones de ingreso al trabajo
- Artículo 40.- Ascensos
- Capítulo V.- Acción sindical y seguridad laboral en la empresa
- Artículo 41.- Representantes sindicales
- Artículo 42.- Ropa de trabajo, servicios de empresa, prevención de riesgos laborales, comités de seguridad y salud, revisión médica
- Artículo 43.- Protección individual
- Artículo 44.- Organización del trabajo
- Artículo 45.- Régimen disciplinario
- Artículo 46.- Definición de grupos profesionales
- Artículo 47.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria
- Artículo 48.- Solución extrajudicial de conflictos
- Artículo 49.- Vinculación

ANEXO I.

ANEXO II.

ANEXO III.

Preámbulo

El delegado de personal de la empresa Urbanizaciones León y Ferrer S.L., por el Sindicato CSIF, y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la Empresa Urbanizaciones León y Ferrer S.L., dicho Convenio Colectivo ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores que integran su plantilla.

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial, personal y funcional

El presente convenio colectivo se concierne al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de Urbanizaciones León y Ferrer S.L., y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

El Convenio colectivo de empresa afectará a la empresa Urbanizaciones León y Ferrer S.L. y a los trabajadores de la misma adscritos al centro de trabajo sito en San Pedro del Pinatar (Murcia).

Artículo 2.- Norma supletoria.

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

El presente convenio deroga en su integridad en el ámbito de la empresa, el convenio anterior vigente en la misma.

En ningún caso lo dispuesto en convenios de ámbito distinto al presente, se considera norma supletoria, ni será de aplicación, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el presente convenio o se establezca por disposición legal.

Artículo 3.- Duración

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de diciembre de 2014.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir, desde el día 01-12-2014 hasta el 30-11-2018, prorrogándose a su vencimiento, el 30 de noviembre de 2018, de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este Convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de los mismos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su

vigencia y se seguirá aplicando, sin que en ningún caso se pueda aplicar convenio colectivo de ámbito superior.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

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

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo derogan en su integridad, en el ámbito de la empresa, a las pactadas en la empresa o en el Convenio Colectivo que regía en la misma con anterioridad al presente Convenio Colectivo, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, y cualquier otra cantidad percibida por los trabajadores, en cualquier concepto y en cualquier momento, serán absorbibles y compensables con los incrementos salariales así como con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días desde la publicación del Convenio, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Asimismo de entre estas, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes con una antelación de 15 días de su solicitud.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social.

Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo establecido en este convenio.

Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta.

El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables.

La adopción de acuerdos de la comisión requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente.

En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado.

En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días.

La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio.

Se llevara un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Capítulo II.- Jornadas, ausencias y descansos

Artículo 7.- Jornada

La jornada ordinaria será de 37,50 horas semanales.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a 10 minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en período de mañana, tarde o noche en función del tipo de servicio al que esté destinado; permitiéndose el cambio de turno a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la empresa podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 8.- Descansos

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del ET no acumulable con el descanso diario previsto en el artículo 34.3 del ET, que como regla general comprenderá los domingos, festivos, el día del Patrón, y el medio día de descanso semanal restante, se acumulará por periodos de hasta catorce días y se disfrutará de forma rotativa y separada respecto al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Artículo 9.- Vacaciones

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre los apartados a) y b):

a) El sistema de 28 días laborales consecutivos (para trabajadores con jornada laboral semanal de 6 días), o

El sistema de 22 días laborales consecutivos (para trabajadores con jornada laboral semanal de 5 días).

b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los 28 días laborales de vacaciones como días de asuntos propios.

Quedan excluidos, por motivos organizativos y de productividad, los meses de temporada alta, es decir, los meses de junio, julio, agosto y septiembre, para el disfrute de las vacaciones.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural, salvo los supuestos de imposibilidad por estar en situación de baja laboral, que se disfrutaran aun cuando hubiera concluido el año correspondiente. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas, previa solicitud a la empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección de la empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente.

No obstante lo anterior, a los efectos de que la empresa cumpla con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá la empresa y los representantes de los trabajadores para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 10.- Licencias

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

a) Tres días laborales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres o hijos. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna

y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio y solamente una vez al año por cónyuge, padres o hijos.

c) Tres días laborales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

d) En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a tres días naturales más, si se obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador.

e) Quince días naturales por matrimonio.

f) Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrino.

g) Tres días naturales en caso de defunción de padres políticos, hermanos, abuelos y nietos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

h) Dos días laborales por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

i) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Público de Salud, "para sí mismo", siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, "para sí mismo", por razón de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Público de Salud, precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del Servicio Público de Salud donde deba acudir el trabajador "para sí mismo", debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a treinta y cinco kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

k) Un día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

l) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

m) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 11.- Asuntos propios

Avisando con la suficiente antelación, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, un día laboral al año para asuntos propios.

Artículo 12.- Permisos no retribuidos

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido anual de treinta días naturales. Este derecho solo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud por escrito a la empresa con una antelación mínima de un mes y siempre que no lo estén disfrutando más de un 10% del total de la plantilla de la empresa.

Artículo 13.- Excedencias

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la

regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el período de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Artículo 14.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Estas horas se abonarán o con un recargo del 40% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 50% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días de descanso equivalentes se acordarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa, y preferentemente serán disfrutados en los días anteriores a día festivo o domingo.

La empresa facilitará a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

Artículo 15.- Días de lluvia

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua- y estando dotados los vehículos de faldillas anti barro, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Artículo 16.- Definición de las retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extra salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 17.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en los anexos de salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y grupos profesionales.

Artículo 18.- Antigüedad

Todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla tendrán derecho a percibir un plus de antigüedad, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

No obstante, con carácter temporal, dada la grave situación de crisis económica y las dificultades presupuestarias de las entidades municipales y como factor de contribución a lograr la estabilidad y la recuperación de la empresa, a cambio de tratar de mantener el nivel de empleo las cantidades a percibir en concepto de plus de antigüedad serán las siguientes:

- Año 2014 y 2015 se aplicarán tres bienios al 2,5% y posteriores quinquenios al 3,5% sobre el salario base.

- Año 2016 se aplicarán tres bienios al 3,5% y posteriores quinquenios al 4,9% sobre el salario base.

- Año 2017 se aplicarán tres bienios al 4,5% y posteriores quinquenios al 6,3% sobre el salario base.

- A partir del 1 de enero del año 2018 se aplicará la cantidad citada íntegra pactada consistente en tres bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o asistencia y plus de recogida doble.

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 20.- Paga de productividad de marzo

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de quince días de sueldo base más antigüedad. Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Artículo 21.- Paga de productividad de septiembre

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de quince días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Esta paga se abonará del día 10 al 15 de septiembre.

Artículo 22.- Paga de enero

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de especificado en las tablas salariales anexas como paga denominada de cuesta de enero o San Antón. Esta paga se abonará el día 17 de enero. Quienes no presten servicio durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente, previo informe de evaluación personal realizado por la empresa.

Artículo 23.- Pluses especiales

* El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio, percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán en concepto de plus de nocturnidad las cantidades especificadas en las tablas salariales anexas al presente convenio.

* Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 30,00 € por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, disfrutando de un día libre a cambio del día festivo trabajado dentro del mes correspondiente o mes siguiente. El día libre se acordará entre trabajador, representante de los trabajadores y empresa.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatoria para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

Estas cantidades no se cobrarán cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquiera de los motivos siguientes; incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente; vacaciones o por disfrute de cualquier licencia de las previstas en este convenio o en la legislación laboral vigente.

Artículo 24.- Plus de recogida doble y limpieza

Por este concepto, la empresa abonará a los trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías y año de aplicación.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 25.- Plus de transporte-distancia

Por este concepto, la empresa abonará, por jornada completa de trabajo y proporcional en jornada a tiempo parcial, a los trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría y año de aplicación.

Artículo 26.- Gastos de desplazamiento y dietas

Se fijará una dieta de 34'10 € diarias para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 0'37 € por kilómetro.

Artículo 27.- Incremento salarial

El incremento salarial a partir del 1 enero de 2019, si el convenio se ha prorrogado será el IPC real del año anterior, con un máximo del 3%, siempre y cuando la empresa diera beneficios, como resultado del ejercicio, en las cuentas anuales presentadas en el R. Mercantil, en caso contrario el salario se quedara congelado, sin que se tenga derecho a ninguna subida en ese ejercicio.

El dato para observar si la empresa ha obtenido beneficios o no, será el resultado de explotación de la empresa después de impuestos, en el ejercicio correspondiente.

En caso de que la empresa tenga beneficios en un ejercicio posterior a uno en el que no se hubiera obtenido beneficios, no se procederá a acumular los IPC de ejercicios anteriores al del IPC real del año que se han tenido beneficios.

Dicho incremento se aplicara en su caso a todos los conceptos salariales del presente Convenio menos al concepto antigüedad.

Artículo 28.- Anticipo salarial extraordinario

Los trabajadores podrán solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial de la empresa siempre que concurren las siguientes circunstancias y requisitos.

- La petición se efectuó por escrito, a través o con el visto bueno, de los representantes de los trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores no tramitarán o darán su conformidad a aquellas peticiones, injustificadas o que no obedezcan a las exigencias del presente artículo.

- La petición debe ser motivada y tener justificación en razones de urgente necesidad, graves o perentorias, lo cual se acreditará debidamente ante la empresa.

- El anticipo no podrá exceder del importe equivalente a tres mensualidades del salario neto mensual que reciba.

- En el escrito de petición del anticipo, deberá contener la propuesta de devolución, que no podrá exceder nunca de doce meses y en igual cantidad cada mensualidad iniciándose la amortización desde el mes siguiente al de haber percibido el anticipo.

- El reintegro mensual del anticipo se llevará a cabo mediante descuento en nómina.

- No se podrán simultanear por un mismo trabajador más de un adelanto, hasta que se haya reintegrado el existente en ese momento.

- El descuento mensual por reintegro del anticipo salarial percibido no impedirá el embargo de sueldos en los términos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

- La petición de anticipos salariales regulada en el presente artículo tendrá un límite cuantitativo máximo total, que viene determinado por el número de trabajadores de la plantilla de la empresa; por lo que en empresas con más de 100 trabajadores se podrán conceder anticipos hasta un máximo total de 15.000€ y en empresas con menos de 100 trabajadores hasta un máximo total de 5.000€.

Capítulo IV.- Otros derechos y prestaciones

Artículo 29.- Prestaciones complementarias a la seguridad social

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común, accidente laboral y enfermedad profesional, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la LGSS.

En actitudes no acordes con la prescripción médica o simulación de enfermedad, la empresa, con comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá considerar estas circunstancias como falta muy grave.

B) Accidente de Trabajo.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social.

C) Muerte o Invalidez.

La empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, así como la gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para su profesión habitual, todas ellas por accidente laboral o enfermedad profesional. Quedando excluida de la indemnización prevista en este artículo los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el artículo 131.

bis. 2 de la LGSS); los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 27.894€.

En el caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a los herederos del trabajador, la cantidad de 3.874€.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio la empresa no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 30.- Permiso por maternidad y estado de gestación

Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, la empresa tratará de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31.- Igualdad entre hombres y mujeres

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición.

Artículo 32.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 33.- Violencia de Género

En el presente convenio se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 34.- Supuestos de jubilación

1.- Jubilación

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124 de la LGSS reúnan las condiciones establecidas en el art. 161 de la LGSS.

2.- Jubilación parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en artículo correspondiente del E.T.

3.- Capacidad disminuida por accidente laboral.-

Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años de edad o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas, siempre que existan vacantes. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 35.- Festividad patronal

En la festividad de San Martín de Porres, la empresa abonará a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al lunes inmediato siguiente.

Artículo 36.- Licencias de conducir

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carnet. Éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 37.- Subrogación de personal.- Nuevas contrata

En materia de subrogación de personal, se estará a lo establecido a este respecto en el Convenio Colectivo Nacional del sector de la limpieza Pública Viaria en concreto a los artículos 49 a 52, que regulan:

- Estabilidad en el empleo
- Subrogación del personal.
- Supuestos de agrupación o división de contrata.
- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

Artículo 38.- Contratación y empleo

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores de las Altas y Bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

Artículo 39.- Condiciones de ingreso al trabajo

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento, y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

La empresa, en relación al ingreso del personal y con carácter previo al mismo, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes/as.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 40.- Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

Capítulo V.- Acción sindical y seguridad laboral en la empresa

Artículo 41.- Representantes sindicales

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de las secciones sindicales que reúnan los requisitos establecidos en la LOLS, los delegados de personal y los miembros de comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual de hasta veinticinco horas para el ejercicio de su cargo.

La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa para la que fue elegido el trabajador será considerada como falta muy grave

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

Artículo 42.- Ropa de trabajo, servicios de empresa, prevención de riesgos laborales, comités de seguridad y salud, revisión médica

1.- Ropa de trabajo

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS). Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregará.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, estando obligado éste a la devolución de la prenda o calzado anterior, antes de recibir la nueva.

Los equipos de trabajo a entregar constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 prendas de abrigo.
- 2 camisas.
- 2 suéteres.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra. (El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador).

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de la correspondiente uniformidad.

2.- Servicios de empresa

En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- Prevención de riesgos laborales

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresa y plantilla, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que se especifican

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Derechos de participación y organización de la prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Plan de prevención.
- Vigilancia de la salud.
- Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.
- El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

4.- Comités de seguridad y salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

5.- Revisión médica

Todos los años, se realizará por parte de un servicio especializado o por el servicio médico de empresa una revisión médica, dentro de la jornada laboral, a todos los trabajadores. Pudiendo renunciar expresamente por escrito el trabajador a la realización de la misma, comunicándose a la empresa.

No obstante la revisión médica será obligatoria para aquellos trabajadores que en el desarrollo de su actividad tengan que conducir vehículos o manejar cualquier tipo de maquinaria de la empresa; la negativa injustificada a la realización de este reconocimiento médico obligatorio por el trabajador será considerada como falta muy grave.

En el caso de que fuera citado el trabajador por la empresa para pasar el reconocimiento médico, fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa la determinación de la compensación laboral o contraprestación económica derivada de dicha revisión fuera de su jornada laboral.

La revisión consistirá como mínimo en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audiométricas.
- Auscultación cardio respiratoria.
- Analítica completa de sangre.
- Analítica completa de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se le entregará de forma confidencial a cada trabajador.

Artículo 43.- Protección individual

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 44.- Organización del trabajo

1. En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, la empresa podrá efectuar cambios de turno y de servicios, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

2. En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, la empresa, siempre que pueda preverlo con antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente la empresa facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, los representantes de los trabajadores elaborarán un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

3. Tras la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, cada conductor y peón de recogida serán responsables del lavado y puesta a punto del camión y de cualquier herramienta utilizada en el turno correspondiente, estos trabajos serán realizados durante las horas de jornada laboral establecida.

Artículo 45.- Régimen disciplinario

1.- Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

2.- Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

3.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. Cualquiera otra de semejante naturaleza.

4.- Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

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

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

5.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Las faltas de semejante naturaleza.

6.- Prescripción de las infracciones y faltas.

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

7.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as debe interpretarse en el siguiente sentido:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Las previstas para las faltas leves.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

Las previstas para las faltas leves o graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.

Despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 45.4) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 45.7) para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves 45.6), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 45.7) para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

El comité de empresa o en su caso los delegados de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Durante el periodo de duración de la instrucción del citado expediente contradictorio, quedara interrumpida la prescripción.

Artículo 46.- Definición de grupos profesionales

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

A4. Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general.

- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B1. Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. B2. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B3. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B4. Encargado/a de segunda o Capataz/a: A las órdenes de un Encargado/a general, Subencargado/a, Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados/as de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B5. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.
- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Jefe/a Administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C2. Jefe/a Administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C3. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C4. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C5. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D10. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 47.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de quince días.

Artículo 48.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al vigente Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, o norma que lo sustituya, para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 4 del mismo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- Vinculación

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas o artículos pactados resultasen modificados o nulos por disposición legal, o la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de 10 días, a contar desde la publicación de la disposición legal o la firmeza de la resolución, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

En caso de que la Comisión Paritaria, no llegara a un acuerdo respecto de lo establecido en el párrafo anterior en el plazo de 30 días, desde la reunión de la Comisión paritaria, se estará a la modificación parcial, estándose a lo dispuesto en la disposición legal o resolución judicial.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 5. de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Lo que firman las partes en prueba de su íntegra conformidad, en San Pedro del Pinatar, a 26 de noviembre de 2014.—En representación de la empresa, José Carlos Vicente Ferrer, Emilio José León Sáez, Pablo Martínez-Abarca de la Cierva (Secretario).—En representación de los trabajadores, Simón Cortés Fernández (Presidente), Carmelo Conesa López, José Luís Pérez Cayuela.—El Presidente.—El Secretario

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2016 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD. MARZO	PROD. SEPT.	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP.	NOCT	PLUS ACUERDO	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	910,66 €	182,13 €	1.174,00 €	1.174,00 €	455,33 €	455,33 €	120,00 €	81,21 €	34,80 €	182,13 €	70,00 €	20.909,82 €
CONDUCTOR RECOGIDA	960,40 €	192,08 €	1.291,05 €	1.291,05 €	480,20 €	480,20 €	120,00 €	138,57 €	34,80 €	192,08 €	70,00 €	22.717,66 €
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.005,03 €	201,01 €	1.341,71 €	1.341,71 €	502,52 €	502,52 €	120,00 €	135,67 €	34,80 €	201,01 €	70,00 €	23.578,70 €
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.043,55 €	208,71 €	1.385,30 €	1.385,30 €	521,78 €	521,78 €	120,00 €	133,04 €	34,80 €	208,71 €	70,00 €	24.319,88 €
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	911,04 €	182,21 €	1.105,92 €	1.105,92 €	455,52 €	455,52 €	120,00 €	12,67 €	38,84 €	182,21 €	70,00 €	20.006,52 €
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.071,79 €	214,36 €	1.304,69 €	1.304,69 €	535,90 €	535,90 €	120,00 €	18,54 €	71,60 €	214,36 €	70,00 €	23.728,98 €
OFICIAL ADMON. 1ª	1.196,82 €	239,36 €	1.454,58 €	1.454,58 €	598,41 €	598,41 €	120,00 €	18,40 €	68,06 €	239,36 €	70,00 €	26.209,98 €
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.227,19 €	245,44 €	1.490,89 €	1.490,89 €	613,60 €	613,60 €	120,00 €	18,26 €	65,96 €	245,44 €	70,00 €	26.796,46 €
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.322,00 €	264,40 €	1.604,13 €	1.604,13 €	661,00 €	661,00 €	120,00 €	17,73 €	59,31 €	264,40 €	70,00 €	28.624,34 €
SUBDIRECTOR	1.539,16 €	307,83 €	1.861,88 €	1.861,88 €	769,58 €	769,58 €	120,00 €	14,89 €	44,13 €	307,83 €	70,00 €	32.789,00 €
DIRECTOR	1.598,04 €	319,61 €	1.931,67 €	1.931,67 €	799,02 €	799,02 €	120,00 €	14,02 €	33,03 €	319,61 €	70,00 €	33.833,10 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2017 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD. MARZO	PROD. SEPT.	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP.	NOCT	PLUS ACUERDO	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	964,22 €	241,06 €	1.302,74 €	1.302,74 €	482,11 €	482,11 €	120,00 €	97,46 €	41,76 €	241,06 €	70,00 €	23.556,42 €
CONDUCTOR RECOGIDA	1.016,89 €	254,22 €	1.437,39 €	1.437,39 €	508,45 €	508,45 €	120,00 €	166,28 €	41,76 €	254,22 €	70,00 €	25.652,12 €
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.064,15 €	266,04 €	1.492,99 €	1.492,99 €	532,08 €	532,08 €	120,00 €	162,80 €	41,76 €	266,04 €	70,00 €	26.619,62 €
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.104,93 €	276,23 €	1.540,81 €	1.540,81 €	552,47 €	552,47 €	120,00 €	159,65 €	41,76 €	276,23 €	70,00 €	27.452,16 €
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	964,63 €	241,16 €	1.220,99 €	1.220,99 €	482,32 €	482,32 €	120,00 €	15,20 €	46,61 €	241,16 €	70,00 €	22.471,74 €
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.134,84 €	283,71 €	1.440,80 €	1.440,80 €	567,42 €	567,42 €	120,00 €	22,25 €	85,92 €	283,71 €	70,00 €	26.701,60 €
OFICIAL ADMON. 1ª	1.267,22 €	316,81 €	1.606,11 €	1.606,11 €	633,61 €	633,61 €	120,00 €	22,08 €	81,68 €	316,81 €	70,00 €	29.494,64 €
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.299,38 €	324,85 €	1.646,15 €	1.646,15 €	649,69 €	649,69 €	120,00 €	21,92 €	79,16 €	324,85 €	70,00 €	30.153,60 €
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.399,76 €	349,94 €	1.770,97 €	1.770,97 €	699,88 €	699,88 €	120,00 €	21,27 €	71,18 €	349,94 €	70,00 €	32.206,78 €
SUBDIRECTOR	1.629,70 €	407,43 €	2.055,00 €	2.055,00 €	814,85 €	814,85 €	120,00 €	17,87 €	52,96 €	407,43 €	70,00 €	36.884,38 €
DIRECTOR	1.797,80 €	449,45 €	2.264,07 €	2.264,07 €	898,90 €	898,90 €	120,00 €	16,82 €	39,63 €	449,45 €	70,00 €	40.323,74 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA APLICAR DEL 1 DE ENERO DE 2018 HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2018

GRUPO PROFESIONAL	S.BASE	TOX/PEN/PEL	EX JUNIO	EX NAVIDAD	PROD. MARZO	PROD. SEPT.	PAGA ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP.	NOCT	PLUS ACUERDO	TOTAL AÑO
PEON RECOGIDA	964,22 €	241,06 €	1.302,74 €	1.302,74 €	482,11 €	482,11 €	120,00 €	97,46 €	41,76 €	241,06 €	70,00 €	23.556,42 €
CONDUCTOR RECOGIDA	1.016,89 €	254,22 €	1.437,39 €	1.437,39 €	508,45 €	508,45 €	120,00 €	166,28 €	41,76 €	254,22 €	70,00 €	25.652,12 €
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.064,15 €	266,04 €	1.492,99 €	1.492,99 €	532,08 €	532,08 €	120,00 €	162,80 €	41,76 €	266,04 €	70,00 €	26.619,62 €
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.104,93 €	276,23 €	1.540,81 €	1.540,81 €	552,47 €	552,47 €	120,00 €	159,65 €	41,76 €	276,23 €	70,00 €	27.452,16 €
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	964,63 €	241,16 €	1.220,99 €	1.220,99 €	482,32 €	482,32 €	120,00 €	15,20 €	46,61 €	241,16 €	70,00 €	22.471,74 €
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.134,84 €	283,71 €	1.440,80 €	1.440,80 €	567,42 €	567,42 €	120,00 €	22,25 €	85,92 €	283,71 €	70,00 €	26.701,60 €
OFICIAL ADMON. 1ª	1.267,22 €	316,81 €	1.606,11 €	1.606,11 €	633,61 €	633,61 €	120,00 €	22,08 €	81,68 €	316,81 €	70,00 €	29.494,64 €
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.299,38 €	324,85 €	1.646,15 €	1.646,15 €	649,69 €	649,69 €	120,00 €	21,92 €	79,16 €	324,85 €	70,00 €	30.153,60 €
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.399,76 €	349,94 €	1.770,97 €	1.770,97 €	699,88 €	699,88 €	120,00 €	21,27 €	71,18 €	349,94 €	70,00 €	32.206,78 €
SUBDIRECTOR	1.629,70 €	407,43 €	2.055,00 €	2.055,00 €	814,85 €	814,85 €	120,00 €	17,87 €	52,96 €	407,43 €	70,00 €	36.884,38 €
DIRECTOR	1.797,80 €	449,45 €	2.264,07 €	2.264,07 €	898,90 €	898,90 €	120,00 €	16,82 €	39,63 €	449,45 €	70,00 €	40.323,74 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2193 Orden 15 de febrero de 2016 de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo por la que se modifica la Orden de 18 de junio de 2015, de la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, reguladora de las bases para la concesión de ayudas públicas destinadas a impulsar la cooperación público privada y la transferencia de tecnología en los ámbitos de especialización de la estrategia de investigación en innovación para la especialización inteligente de la Región de Murcia, RIS3Mur.

Conforme al Decreto de la Presidencia número 33/2015, de 31 de julio, por el que se modifica el Decreto de la Presidencia número 18/2015, de 4 de julio, de reorganización de la Administración Regional y el Decreto número 213/2015, de 6 de agosto, por el que se modifica el Decreto 1212/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, esta Dirección General es competente, entre otras, de la propuesta, desarrollo y ejecución en materia de innovación empresarial y tecnológica.

Con fecha 11 de julio de 2015 se publicó en el BORM la Orden de 18 de junio de 2015, de la entonces Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, reguladora de las bases para la concesión de ayudas públicas destinadas a impulsar la cooperación público privada y la transferencia de tecnología en los ámbitos de especialización inteligente de la Región de Murcia, RIS3Mur.

Con el objetivo de facilitar y obtener el mayor número de solicitudes de subvención se considera necesario la modificación de los artículos 4, 5, 18 y 19 de la citada Orden, de forma que clarifique, favorezca y agilice la documentación que el solicitante debe presentar para acceder a la subvención y posteriormente para la justificación de las actividades realizadas objeto de la subvención.

Por otro lado, para dar un efectivo cumplimiento del Programa Operativo FEDER 2014-2020, es aconsejable la modificación del artículo 6 mejorando sustancialmente la publicidad del citado Programa Operativo tal y como establecen sus Reglamentos de desarrollo.

Es por todo lo anterior que procede modificar la Orden de 18 de junio de 2015, de la entonces Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación, reguladora de las bases para la concesión de ayudas públicas destinadas a impulsar la cooperación público privada y la transferencia de tecnología en los ámbitos de especialización inteligente de la Región de Murcia, RIS3Mur, publicada en el BORM, número 180, de 11 de julio de 2015.

En su virtud, en uso de las competencias que me atribuye el artículo 13 de la Ley 7/2005 de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo:

Artículo primero: Se modifica el artículo 4.1 de la siguiente manera:

Donde dice <<...podrán, en su caso, servir de base para la realización de tesis doctorales en empresas>> debe decir << <<...podrán, en su caso, servir de base para la realización de tesis doctorales en empresas siempre y cuando así lo establezcan las órdenes de convocatoria de ayudas>>.

Artículo segundo: Se modifica el artículo 5, punto 1 de la siguiente manera:

Donde dice <<Distribución de las actividades y su presupuesto>>, debe decir <<Distribución de las actividades y su presupuesto por cada entidad participante en el proyecto>>.

Artículo tercero: El artículo 6, punto 8 quedará redactado de la siguiente manera:

“8. Las ayudas en forma de subvención, conforme al artículo 8.1 de la presente Orden, están cofinanciadas con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER, en un 80% y con fondos propios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en un 20%, por lo que las entidades participantes deberán cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) número 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, en el Reglamento Delegado (EU) número 480/2014 que complementa el anterior, en el Reglamento (UE) número 1301/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, así como en las correspondientes normas estatales sobre gastos subvencionables del FEDER en vigor.”

Artículo cuarto: Se modifica el artículo 18, punto 4 de la siguiente manera:

Donde dice <<Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.4...>> debe decir << Sin perjuicio de lo establecido en el punto 1 del presente artículo...>>.

Artículo quinto: Se modifica El artículo 19 de la siguiente manera:

a) El punto 1, apartado d): donde dice <<...con carácter previo a la realización de cualquier modificación del proyecto>> debe decir <<...con carácter previo a la realización de cualquier modificación sustancial del proyecto>>.

b) El punto 1, apartado g) quedará redactado de la siguiente manera: “Las entidades participantes que resulten beneficiarias deberán mantener un sistema de contabilidad separada, o un código contable diferenciado, que recoja adecuadamente todas las transacciones relacionadas en el proyecto. Asimismo, deberán disponer de los libros contables, registros diferenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario.”

c) El punto 2: donde dice <<En su caso, los beneficiarios deberán...>> debe decir: <<En todo caso, los beneficiarios deberán...>>.

Disposición final

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

Murcia, 15 de febrero 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
Servicio Regional de Empleo y Formación

2194 Resolución de 29 de febrero 2016, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la realización de las pruebas conducentes a la obtención de los certificados de superación de competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y nivel 3.

Mediante Orden de 8 de septiembre de 2014, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se reguló el procedimiento para la realización de las pruebas para la obtención del Certificado de superación de competencias clave, necesarias para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 (BORM número 220, de 23 de septiembre).

El artículo 6 de la citada Orden establece que, atendiendo a las condiciones del mercado laboral y a las previsiones de programación de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, el Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación dictará Resolución de convocatoria para la realización de las pruebas para la obtención del certificado de superación de las competencias clave necesarias para el acceso a certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3.

En su virtud, en aplicación de lo previsto en la citada Orden y en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 5 del Decreto 130/2005, de 25 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Servicio Regional de Empleo y Formación,

Resuelvo:

Aprobar la convocatoria de las pruebas para la obtención de los Certificados de superación de competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y nivel 3:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Es objeto de la presente resolución es la convocatoria de las pruebas para la obtención de los Certificados de superación de competencias clave, para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y nivel 3, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Las pruebas de competencias clave que se convocan son las siguientes:

- Competencia matemática, nivel 2.
- Competencia en comunicación en lengua castellana, nivel 2.
- Competencia en comunicación en lengua extranjera (Inglés), nivel 2.
- Competencia matemática, nivel 3.
- Competencia en comunicación en lengua castellana, nivel 3.
- Competencia en comunicación en lengua extranjera (Inglés), nivel 3.

Artículo 2. Requisitos de participación.

1. Para concurrir a las pruebas para la obtención del Certificado de superación de las competencias clave de nivel 2, los aspirantes deberán tener 17 años cumplidos a 31 de diciembre de 2016. Además, no deberá concurrir en ellos ninguna de las circunstancias que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2, que se relacionan a continuación:

a) Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para el nivel 2.

b) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 2.

c) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional.

d) Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio, que se recoge en el anexo I de esta Resolución, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.

e) Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

2. Para concurrir a las pruebas para la obtención del Certificado de superación de las competencias clave de nivel 3, los aspirantes deberán tener 18 años cumplidos a 31 de diciembre de 2016. Además, no deberá concurrir en ellos ninguna de las circunstancias que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 3, que se relacionan a continuación:

a) Estar en posesión del título de de Bachiller.

b) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 3.

c) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional.

d) Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado superior, que se recoge en el anexo I de esta Resolución, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.

e) Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.

3. El incumplimiento de lo establecido en este artículo, con independencia del momento en que tal circunstancia pueda conocerse, dará lugar a la anulación de la inclusión en estas pruebas y de todos los efectos que de dicha inclusión pudieran derivarse, incluidas, en su caso, las calificaciones de las pruebas.

Artículo 3. Estructura y contenidos de las pruebas de acceso.

1. Las pruebas para la obtención del Certificado de superación de competencias clave se basarán en los contenidos incluidos en el anexo I de la Orden de 8 de septiembre de 2014, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, más arriba citada. Estos contenidos se podrán consultar en la página Web del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2. Dichas pruebas consistirán en lo siguiente:

- Competencia matemática: cuestionario tipo test de entre 15 a 20 preguntas, cada una de las cuales tendrá cuatro alternativas posibles, y de las que sólo una será considerada válida, penalizándose una respuesta correcta por cada cuatro incorrectas o la proporción equivalente.

- Competencia en inglés como lengua extranjera: cuestionario tipo test de entre 20 a 30 preguntas, cada una de las cuales tendrá cuatro alternativas posibles, y de las que sólo una será considerada válida, penalizándose una respuesta correcta por cada cuatro incorrectas o la proporción equivalente.

- Competencia en lengua castellana: Constará de dos partes. La primera consistirá en un cuestionario tipo test de entre 10 a 15 preguntas, con las mismas características que las indicadas anteriormente. La segunda parte consistirá en una prueba en la que el aspirante redactará un documento escrito sobre situaciones planteadas. Los aspectos a valorar en esta parte serán legibilidad, limpieza, ortografía, coherencia, secuencia, cohesión y adecuación.

Artículo 4. Validez y efectos.

1. La superación de las pruebas de competencias clave permitirá el acceso a la formación en todos los Certificados de Profesionalidad o Módulos Formativos del nivel correspondiente.

2. La superación dichas pruebas no implica la admisión automática del candidato en los cursos dirigidos a la obtención de Certificados de Profesionalidad. En todo caso, deberán participar en el proceso de selección correspondiente a cada uno de los cursos.

Artículo 5. Inscripción en las pruebas y publicación del listado de admitidos.

1. Los aspirantes que deseen participar en las pruebas convocadas deberán presentar su solicitud debidamente cumplimentada, conforme a los modelos normalizados que figuran como anexo II, para las pruebas de nivel 2, y como anexo III, para las de nivel 3. Dichos modelos también estarán disponibles en la página Web del Servicio Regional de Empleo y Formación (www.sefcarm.es), así como en las Oficinas de Empleo del SEF y en el Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena. Sólo se admitirá una solicitud por aspirante para cada nivel.

2. Los aspirantes presentarán la solicitud en los lugares establecidos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimientos Administrativo Común y, preferentemente, a través de los registros del Servicio Regional de Empleo y Formación (Avenida Infante Juan Manuel, 14), en el del Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena, o en las Oficinas de Empleo de la Región de Murcia.

3. El plazo de presentación de solicitudes se prolongará desde el día siguiente al de publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia hasta el día 5 de mayo.

4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes se procederá a la publicación, en el plazo máximo de 4 días naturales, en los tablones de anuncios de la sede del Servicio Regional de Empleo y Formación, del Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena, y de las Oficinas de Empleo de la Región de Murcia, de la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la/s causa/s de exclusión. También estará disponible, a título informativo, la citada relación provisional en la dirección de Internet www.sefcarm.es. Dicho listado incluirá la asignación provisional del lugar en que se realizará la prueba para cada aspirante, en función del municipio de residencia de los aspirantes.

Publicada dicha relación provisional, se concederá un plazo de 5 días naturales para efectuar alegaciones, incluida la petición de cambio de lugar en que se realizará la prueba, debidamente justificada. Las alegaciones, dirigidas al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, se presentarán en cualquiera de los lugares establecidos en 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 y, preferentemente, en el registro general del Servicio Regional de Empleo y Formación, en el del Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena, o en las Oficinas de Empleo de la Región de Murcia.

5. Una vez estudiadas las alegaciones y, en el plazo máximo de 5 días naturales, a partir de la finalización del plazo establecido para efectuar alegaciones, se hará público, en los lugares indicados en el apartado anterior, el listado definitivo de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión. Dicho listado se podrá consultar a través de Internet en www.sefcarm.es, a título meramente informativo. También se indicará en esta publicación el lugar definitivo en que se realizarán las pruebas, sin perjuicio de que, por razones sobrevenidas, se deba asignar otra mediante Resolución del Director General, que será publicada con antelación suficiente en el BORM y en los mismos lugares de publicación de los listados de admitidos y excluidos.

6. Si tras la publicación del listado definitivo persistiera la disconformidad, se podrá interponer recurso de alzada ante el Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la citada publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 107, 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 6. Tratamiento de los datos de carácter personal.

1. Los datos de carácter personal de los aspirantes a las pruebas serán tratados conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la citada ley.

2. En ese sentido, los datos personales aportados en el procedimiento de admisión a las pruebas serán incluidos en un fichero para su tratamiento por el Servicio Regional de Empleo y Formación, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas en el ámbito de sus competencias, pudiendo dirigirse a dicho Organismo para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Artículo 7. Determinación del día y lugar de celebración de las pruebas.

1. Las pruebas para las competencias de nivel 2 se realizarán el día 24 de mayo de 2016.

2. Las pruebas para las competencias de nivel 3 se realizarán el día 26 de mayo de 2016.

3. Las pruebas se realizarán en las localidades de Murcia, Cartagena, Lorca, Jumilla y Cehegín, en los lugares indicados en los listados de admitidos y excluidos, de conformidad con lo establecido en el artículo 5.

4. Atendiendo al número de solicitudes presentadas, se podrá ampliar o reducir el número de sedes, mediante Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación que se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 8. Realización de las pruebas

1. Las personas aspirantes deberán ir provistas del documento nacional de identidad o del documento de identificación de extranjeros o pasaporte, y de bolígrafo azul o negro.

2. Durante la realización de las pruebas no estará permitido el uso de teléfonos móviles o calculadoras.

3. Los horarios de las pruebas serán los siguientes:

- Prueba de lengua a las 10:00 horas.
- Prueba de matemáticas a las 11:00 horas.
- Prueba de lengua extranjera a las 12:00 horas.

Los aspirantes deberán presentarse en el lugar de examen 20 minutos antes de la realización de la prueba provistos de la solicitud.

4. La duración de las pruebas será de 45 minutos por prueba, dejando un descanso de 15 minutos entre prueba y prueba.

Artículo 9. Comisión evaluadora. Composición y funciones.

1. El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación designará el personal técnico que formará parte de la Comisión evaluadora. Esta comisión evaluadora, con sede en el Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena, estará compuesta por un Presidente y tres vocales. Actuará como Secretario el vocal que sea designado por la comisión, o en su defecto, el vocal de menor edad.

2. La Comisión evaluadora tendrá las siguientes funciones:

- Organizar el desarrollo de las pruebas.
- Calificar y evaluar los ejercicios realizados por los aspirantes.
- Gestionar y resolver, en su caso, las incidencias que puedan surgir durante el desarrollo de las pruebas y/o tras la finalización de las mismas.
- Complimentar los documentos de registro de las calificaciones. Realizar el Acta de Evaluación.
- Resolver las reclamaciones presentadas.
- Cualesquiera otras relacionadas con la convocatoria, que les sean asignadas por la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

En caso de necesidad, la Comisión podrá requerir el asesoramiento de expertos, los cuales actuarán con voz, pero sin voto.

Artículo 10. Adaptación de las pruebas a las personas con discapacidad.

Las pruebas de acceso podrán adaptarse a las necesidades especiales de aquellos aspirantes que presenten determinados tipos de discapacidad, en aplicación de los principios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de compensación de desventajas, según la legislación vigente. A tal efecto, los solicitantes afectados deberán indicar en la solicitud el tipo y grado de discapacidad que tienen reconocido, así como el tipo de adaptación que precisan para realizar la prueba escrita.

Artículo 11. Evaluación y calificación. Actas.

1. Las calificaciones de cada ejercicio serán entre cero y diez puntos.

2. La calificación de cada prueba será independiente.

La calificación de la prueba de competencia en lengua castellana se ponderará otorgando un máximo de 7 puntos al cuestionario y 3 puntos al ejercicio de redacción. La superación de esta competencia requerirá la superación de las dos partes.

3. Cuando la calificación obtenida en la prueba sea igual o superior a 5 se consignará "superada". Cuando la calificación obtenida sea inferior a cinco, se consignará "no superada".

4. Para los aspirantes que no se presenten a alguno de los ejercicios se cumplimentará en la columna de la parte que corresponda la expresión "NP".

5. La Comisión evaluadora cumplimentará un acta de evaluación de la prueba donde se registrarán las calificaciones, según el modelo que figura en el anexo IV.

6. Las actas de evaluación cumplimentadas serán firmadas por todos los miembros de la comisión evaluadora, quedando archivadas junto con a la documentación de la convocatoria en el CNFPO de Cartagena.

7. Los resultados se publicarán en los lugares indicados en el artículo 5 de esta convocatoria, en el plazo máximo de 1 mes desde la realización de las pruebas. Si los interesados no hubieran prestado consentimiento expreso a esta publicación, los resultados les serán notificados individualmente.

Artículo 12. Reclamación de calificaciones.

1. Una vez publicadas las calificaciones de las pruebas, los aspirantes dispondrán de 4 días naturales, contados a partir del siguiente a su publicación o desde la notificación, si el aspirante no ha prestado consentimiento expreso para la publicación, para presentar por escrito reclamaciones de calificaciones en la secretaría del CNFPO de Cartagena, dirigidas al Presidente de la Comisión Evaluadora.

2. La Comisión Evaluadora revisará los ejercicios realizados en la prueba objeto de reclamación por parte de los aspirantes y resolverá en un plazo no superior a 15 días naturales. La resolución de la Comisión Evaluadora deberá ser motivada, de acuerdo con los criterios de evaluación y calificación que, en su caso, se hubieran establecido para cada uno de los ejercicios de la prueba.

Artículo 13. Certificación.

La superación de cada prueba, con nota final mayor o igual que cinco puntos, dará derecho a la certificación de la superación de la competencia clave correspondiente, que será acreditada conforme el modelo establecido en el anexo V de la presente resolución.

Artículo 14. Causas justificadas que alteren la organización o el desarrollo de las pruebas.

Cuando existan causas justificadas apreciadas por la Comisión Evaluadora que alteren la organización o el desarrollo de las pruebas reguladas en esta Resolución, serán comunicadas por escrito al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, que resolverá lo que estime procedente.

Disposición final. Efectos

La presente Resolución surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 29 de febrero de 2016.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

Anexo I

A) Requisitos académicos de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2:

- Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Título de Graduado en Educación Secundaria.
- Título de Bachiller Superior.
- Título de Técnico Auxiliar (FPI).
- Título de Técnico.
- Haber superado los dos primeros cursos del Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) con un máximo, en conjunto, de dos materias pendientes.
- Haber superado el segundo curso del primer ciclo experimental de reforma de las enseñanzas medias.
- Haber superado, de las enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, el tercer curso del plan de 1963, o el segundo de comunes experimental.
- Haber superado otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.
- Estar en posesión del título de Bachiller o de alguno de los títulos a que se refiere la disposición adicional tercera, letra b), del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

B) Requisitos académicos de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 3:

- El título de Bachiller (LOE o LOGSE).
- Haber superado el Curso de Orientación Universitaria o preuniversitario.
- Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato Experimental.
- Los títulos de Técnico Superior (ciclos formativos de grado superior) y Técnico Especialista (FP2).
- Haber superado un módulo profesional experimental de nivel 3.
- Los títulos universitarios o equivalentes.
- La prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Región de Murcia
Consejería de Desarrollo
Económico, Turismo y Empleo

ANEXO II

**SOLICITUD DE ACCESO A PRUEBAS PARA
COMPETENCIAS CLAVE DE NIVEL 2**

Registro de entrada

DATOS DE LA/S COMPETENCIA/S

Denominación (ATENCIÓN: Marque la/s casilla/s de la/s prueba/s que desea realizar)	NIVEL
1. Competencia clave: Comunicación en lengua castellana <input type="checkbox"/>	2
2. Competencia clave: Competencia matemática <input type="checkbox"/>	2
3. Competencia clave: Comunicación en lengua extranjera (Inglés) <input type="checkbox"/>	2

DATOS PERSONALES

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido	TD (*)	Número de DNI / NIE

(*) D: Documento nacional de identidad; E: Número identificativo extranjero

Fecha de nacimiento	Nacionalidad	Discapacidad		
		Grado	Tipo	Adaptación solicitada

T. Vía(**)	Nombre Vía	Numero	Edificio	Portal	Escalera	Piso	Puerta

(**) AL: Alameda; AV: Avenida; BO: Barrio; CL: Calle; CM: Camino; CR: Carretera; GL: Glorieta; GV: Gran Vía; PR: Prolongación; PS: Paseo; PZ: Plaza; UR: Urbanización

C.Postal	Barrio	Localidad	Provincia

Telefono Fijo	Telefono Móvil	Correo Electrónico

Nivel de Estudios Máximo (marque la casilla correspondiente a su nivel)

- Sin estudios Certificado escolaridad EGB Obtenido en el extranjero
- Otros. Especificar: _____

DECLARACIÓN

Solicito la participación en las pruebas arriba señaladas y declaro que la información facilitada es cierta. Asimismo autorizo al Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) a recabar de las distintas Administraciones u Organismos Públicos los datos que sean necesarios con objeto de verificar los consignados en la presente solicitud.

Declaro **NO** reunir ninguno de los siguientes requisitos que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2:

- Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) para el nivel 2.
- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 2.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.
- Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio:

Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria
Título de Graduado en Educación Secundaria
Título de Bachiller Superior
Título de Técnico Auxiliar FP1
Título de Técnico
Haber superado los dos primeros cursos del Bachillerato Unificado Polivalente con un máximo en conjunto de dos materias pendientes.

Haber superado el tercer curso del plan de 1963 de las enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos o el segundo de comunes experimental
Haber superado otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.
Estar en posesión del título de Bachiller o de alguno de los títulos a que se refiere la disposición adicional tercera, letra b) del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio.
Haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.



PROTECCIÓN DE DATOS

La solicitud contiene datos de carácter personal que formarán parte de un fichero de titularidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, y autorizo a dicho titular a tratarlos automatizadamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud.

Conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Marque la casilla si es víctima de violencia de género y no desea que sus datos se publiquen para evitar su identificación.

Tenga en cuenta que si marca esta casilla su nombre no aparecerá ni en los listados de admitidos ni en las actas de evaluación, de manera que los resultados que obtenga en las pruebas no se publicarán y se le enviarán por correo postal. Para comprobar que su solicitud ha sido admitida, deberá contactar con el Centro Nacional de Formación Ocupacional de Cartagena.

CONSENTIMIENTO EXPRESO

Con la finalidad de agilizar el proceso de esta convocatoria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Orden de bases, se le da la opción para que preste su consentimiento expreso a la publicación de sus resultados en los lugares que se determinan en la Resolución de convocatoria (artículo 5).

Autorizo al SEF para que mis resultados sean publicados en los lugares que se determinan en la Resolución de convocatoria.

Debe marcar con una X la opción que corresponda:

SI NO

Tenga en cuenta que si marca la casilla "NO" o no marca ninguna casilla, los resultados que obtenga en las pruebas no se publicarán y se le comunicarán por correo postal.

Nota informativa: Cada prueba tiene una duración de 45 minutos, es independiente de las otras dos, no hace media con ellas, y una vez superada una se guarda la calificación obtenida en ella para convocatorias futuras.

HORARIOS DE LAS PRUEBAS:

1. LENGUA CASTELLANA - 10:00 h.
2. MATEMÁTICAS - 11:00 h.
3. INGLÉS - 12:00 h.

FECHA	FIRMA

DIRIGIDO A: CENTRO NACIONAL DE F.P. OCUPACIONAL DE CARTAGENA - SEF (C/ Goya s/n. 30300. San Félix. Cartagena)

Región de Murcia
Consejería de Desarrollo
Económico, Turismo y Empleo

ANEXO III

SOLICITUD DE ACCESO A PRUEBAS PARA
COMPETENCIAS CLAVE DE NIVEL 3Servicio Regional de
Empleo y Formación

Registro de entrada

DATOS DE LA/S COMPETENCIA/S

Denominación de la/s competencia/s (ATENCIÓN: Marque la/s casilla/s de las pruebas que desea realizar)	NIVEL
1. Competencia clave: Comunicación en lengua castellana <input type="checkbox"/>	3
2. Competencia clave: Competencia matemática <input type="checkbox"/>	3
3. Competencia clave: Comunicación en lengua extranjera (Inglés) <input type="checkbox"/>	3

DATOS PERSONALES

Nombre	Primer apellido	Segundo apellido	TD (*)	Número de DNI / NIE

(*) D: Documento nacional de identidad; E: Número identificativo extranjero

Fecha de nacimiento	Nacionalidad	Discapacidad		
		Grado	Tipo	Adaptación solicitada

T. Vía (**)	Nombre Vía	Numero	Edificio	Portal	Escalera	Piso	Puerta

(**) AL: Alameda; AV: Avenida; BO: Barrio; CL: Calle; CM: Camino; CR: Carretera; GL: Glorieta; GV: Gran Vía; PR: Prolongación; PS: Paseo; PZ: Plaza; UR: Urbanización

C.Postal	Barrio	Localidad	Provincia

Telefono Fijo	Telefono Móvil	Correo Electrónico

Nivel de Estudios Máximo (marque la casilla correspondiente a su nivel)

- Sin estudios Certificado escolaridad EGB ESO Bachiller no finalizado Obtenido en el extranjero
- BUP FP1 Otros. Especificar: _____

DECLARACIÓN

Solicito la participación en las pruebas arriba señaladas y declaro que la información facilitada es cierta. Asimismo autorizo al Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) a recabar de las distintas Administraciones u Organismos Públicos los datos que sean necesarios con objeto de verificar los consignados en la presente solicitud.

Declaro **NO** reunir ninguno de los siguientes requisitos que permiten el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 3:

- Estar en posesión del título de Bachiller.
- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.
- Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado superior:

Título de Bachiller (LOE o LOGSE)
Haber superado el Curso de Orientación Universitaria o Preuniversitario
Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato Experimental
Título de Técnico Superior (ciclos formativos de grado superior) y Técnico Especialista (FP2).
Haber superado un módulo profesional experimental de nivel 3.
Títulos universitarios o equivalentes
Haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas



PROTECCIÓN DE DATOS

La solicitud contiene datos de carácter personal que formarán parte de un fichero de titularidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, y autorizo a dicho titular a tratarlos automatizadamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud. Conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Marque la casilla si es víctima de violencia de género y no desea que sus datos se publiquen para evitar su identificación.

Tenga en cuenta que si marca esta casilla su nombre no aparecerá ni en los listados de admitidos ni en las actas de evaluación, de manera que los resultados que obtenga en las pruebas no se publicarán y se le enviarán por correo postal. Para comprobar que su solicitud ha sido admitida, deberá contactar con el Centro Nacional de Formación Ocupacional de Cartagena

CONSENTIMIENTO EXPRESO

Con la finalidad de agilizar el proceso de esta convocatoria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Orden de bases, se le da la opción para que preste su consentimiento expreso a la publicación de sus resultados en los lugares que se determinan en la Resolución de convocatoria (artículo 5).

Autorizo al SEF para que mis resultados sean publicados en los lugares que se determinan en la Resolución de convocatoria.

Debe marcar con una X la opción que corresponda:

SI NO

Tenga en cuenta que si marca la casilla "NO" o no marca ninguna casilla, los resultados que obtenga en las pruebas no se publicarán y se le comunicarán por correo postal.

Nota informativa: Cada prueba tiene una duración de 45 minutos, es independiente de las otras dos, no hace media con ellas, y una vez superada una se guarda la calificación obtenida en ella para convocatorias futuras.

HORARIOS DE LAS PRUEBAS:
1. LENGUA CASTELLANA - 10:00 h.
2. MATEMÁTICAS - 11:00 h.
3. INGLÉS - 12:00 h.

FECHA	FIRMA

DIRIGIDO A: CENTRO NACIONAL DE F.P. OCUPACIONAL DE CARTAGENA - SEF (C/ Goya s/n. 30300. San Félix. Cartagena)



ANEXO IV

ACTA DE EVALUACIÓN

Pruebas de superación de competencias clave para el acceso
a los certificados de profesionalidad de nivel **2/3**

Fecha de las pruebas: _____ Lugar de las pruebas: _____

Apellidos y Nombre	DNI	Calificación Matemáticas	Calificación Lengua Castellana	Calificación Lengua Extranjera

Cartagena, ___ de _____ de 2016



ANEXO V

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE

El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

CERTIFICA que:

Don/Doña _____
con n.º de D.N.I./N.I.E _____ ha superado las pruebas de competencias clave de
(Matemática, Lengua castellana o Lengua extranjera y/o, en su caso, Lengua cooficial)
necesarias para acceder a los certificados de profesionalidad de **nivel 2/3**

En Murcia, a _____ de _____ de _____

Fdo.: _____

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2195 Anuncio de Organización Profesional: Asociación de Estilistas Caninos de la Región de Murcia.

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 de Estilistas Caninos de la Región de Murcia.

Dicha organización depositó sus estatutos modificados en este organismo a las 9 horas del día 15 de febrero de 2016 con el número de expediente 30/01071, cuyo ámbito territorial y profesional es: Regional y de Empresarios

Firman el acta de modificación de esta organización empresarial: don José Miguel Varea Muñoz y doña Beatriz Muiña López.

Murcia, 25 de febrero de 2016.—El Subdirector General de Trabajo, Pedro Juan González Serna.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Primera Instancia e Instrucción número Uno de Caravaca de la Cruz

2196 Expediente de dominio. Exceso de cabida 695/2012.

N.I.G.: 30015 41 1 2012 0102600

Expediente de dominio. Exceso de cabida 695/2012

Sobre: Otras materias

Doña Ana Caballero Corredor, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Uno de Caravaca de la Cruz.

Hago saber: Que en este órgano judicial se sigue el procedimiento expediente de dominio, exceso de cabida 695/2012 a instancia de expediente de dominio de las siguientes fincas:

Rústica.- En término municipal de Calasparra, partido del Río Moratalla, paraje Benefuche O Tanda Doce, un trozo de tierra de riego de la Acequia Mayor que ocupa una extensión superficial de cuarenta y cinco áreas, treinta y seis centiáreas, noventa y tres decímetros y ochenta y cuatro centímetros cuadrados. Linda: Norte, porción segregada y José Sánchez Guirao, Sur Dolores Aparicio López y Fernando Alcolez Haro, Este, José Albarracín García, José Pérez Fernández y porción segregada, y Oeste, Camino del Olivarejo. Inscrita en el registro de la propiedad de Caravaca de la Cruz, al tomo 1.978, libro 294, folio 198, finca 19.762 de Calasparra. Se identifica con la referencia catastral número 30013a023002540000RH, polígono 23, Parcela 254 de Calasparra. La extensión real de la finca reseñada en el apartado es la siguiente: Rústica.- En término municipal de Calasparra, partido del Río Moratalla, paraje Benefuche O Tanda Doce, un trozo de tierra de riego de la Acequia Mayor que ocupa una extensión superficial de cincuenta y un áreas setenta y seis centiáreas. Linda: Norte, porción segregada y José Sánchez Guirao, Sur, Dolores Aparicio López y Fernando Alcolez Haro, Este, José Albarracín García, José Pérez Fernández y porción segregada, y Oeste, Camino del Olivarejo.

Por el presente y en virtud de lo acordado en resolución de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Caravaca de la Cruz, 22 de abril de 2013.—La Secretaria Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Contencioso-Administrativo número Uno de Cartagena

2197 Entrada en domicilio 412/2015.

N65925

MLB

N.I.G: 30016 45 3 2015 0000446

Procedimiento: Entrada en domicilio 412/2015

Sobre: Administración Local.

De: Excmo. Ayto. Cartagena.

Abogado: Miguel Fernández Gómez

Procurador: José Antonio Zamora Conesa.

Contra: Residencial el Cortijo SL.

En este Órgano judicial se tramita entrada en domicilio 412/2015 seguido a instancias de Excmo. Ayto. Cartagena contra Residencial el Cortijo SL., en los que se ha dictado auto n.º 29 de fecha 12/2/2016, accediendo a la entrada solicitada, por lo que:

Se le hace saber al interesado que contra la misma puede interponer recurso de apelación ante este Juzgado en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a su notificación, y que el texto íntegro de la resolución, puede ser consultado en esta oficina judicial, sita en Plaza Doctor Vicente García Marcos, 3, bjo. Cartagena.

Y para que sirva de notificación en forma a Residencia el Cortijo, SL., que se encuentra en paradero desconocido, expido el presente en Cartagena, a 12 de febrero de 2016.

La Letrada de la Administración de Justicia, Francisca Sánchez Soto.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Cartagena

2198 Procedimiento ordinario 515/2015.

Doña María Jesús Castellanos Ortega, Secretario del Juzgado de lo Social número Tres de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de don José Solano Martínez contra Carpintería Sabema S.A., Puertas Carlos III S.L., Bricocinas y Puertas JVG, S.L. y Fogasa, en reclamación por ordinario, registrado con el n.º procedimiento ordinario 515/2015 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Carpintería Sabema S.A. y Puertas Carlos III S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día treinta y uno de mayo de 2016 a las 10.30 horas, 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 Carpintería Sabema S.A. y Puertas Carlos III 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 Cartagena, a 1 de 2015.—La Secretario Judicial.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Cartagena

2199 Despido/ceses en general 40/2016.

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

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña María Catalina López Espinosa contra PFA Spril S.L., Fogasa, Grupo de Asesorías PFA S.L., Malga Servicios Empresariales S.L., PFA Prevención Riesgos Laborales S.A., en reclamación por despido, registrado con el n.º despido/ceses en general 40/2016 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a PFA Spril S.L., Grupo de Asesorías PFA S.L., Malga Servicios Empresariales SL, PFA Prevención Riesgos Laborales S.A., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 3/5/2016 a las 10:20 horas, en C/ Carlos III, s/n - Sala 001, 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.

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 PFA Spril S.L., Grupo de Asesorías PFA S.L., Malga Servicios Empresariales S.L., PFA Prevención Riesgos Laborales S.A., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena, a 3 de marzo de 2016.—La Letrado de la Administración de Justicia.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alcantarilla

2200 Convocatoria de pruebas selectivas para la contratación laboral temporal, a jornada completa, de un/a Educador/a Social, asimilado al Subgrupo A2.

Por Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Alcantarilla de fecha 23 de febrero de 2016, número 284/2016, se han aprobado las Bases que regularán la convocatoria para la contratación de un/a Educador/a Social.

En las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas, los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la base segunda de las Bases que regulan la convocatoria. Las instancias se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcantarilla, y se presentarán en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento durante el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente extracto de las bases en el BORM. También podrán presentarse en la forma prevista en el art. 38.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, remitiendo el mismo día de la presentación copia de la solicitud con el sello del registro visible al Ayuntamiento de Alcantarilla al e-mail (rrhh@ayto-alcantarilla.es)

A la instancia se acompañará currículum vitae, fotocopia del NIF, fotocopia de los requisitos exigidos y de los méritos alegados (titulación, experiencia profesional y formación complementaria), así como el justificante de pago de la tasa de 12,50 euros, bonificación o su exención, debiendo aportar justificante para dicha bonificación o exención. La carta de pago de la tasa se podrá retirar en la Oficina de Recaudación del Ayuntamiento de Alcantarilla, situada en la C/ San Sebastián, n.º 3, o también podrá solicitarse mediante correo electrónico a la dirección recaudación@ayto-alcantarilla.es.

Los méritos y circunstancias que aleguen los aspirantes habrán de entenderse referidos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias.

Las Bases de la citada convocatoria y sucesivos trámites se expondrán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web: <http://www.alcantarilla.es/hacienda/empleo-publico/>

Alcantarilla, 29 de febrero de 2016.—La Concejala Delegada de Hacienda y Recursos Humanos, Raquel de la Paz Ortiz.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alcantarilla

2201 Convocatoria de pruebas selectivas para la contratación laboral temporal, a media jornada, de un/a Orientador/a Laboral, asimilado al Subgrupo A2.

Por Resolución de Alcaldía del Ayuntamiento de Alcantarilla de fecha 4 de marzo de 2016, número 394/2016, se han aprobado las Bases que regularán la convocatoria para la contratación de un/a Orientador/a Laboral.

En las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas, los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la base segunda de las Bases que regulan la convocatoria. Las instancias se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Alcantarilla, y se presentarán en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento durante el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente extracto de las bases en el BORM. También podrán presentarse en la forma prevista en el art. 38.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, remitiendo el mismo día de la presentación copia de la solicitud con el sello del registro visible al Ayuntamiento de Alcantarilla al e-mail (rrhh_personal@ayto-alcantarilla.es)

A la instancia se acompañará currículum vitae, fotocopia del NIF, fotocopia de los requisitos exigidos y de los méritos alegados (titulación, experiencia profesional y formación complementaria), así como el justificante de pago de la tasa de 12,50 euros, bonificación o su exención, debiendo aportar justificante para dicha bonificación o exención. La carta de pago de la tasa se podrá retirar en la Oficina de Recaudación del Ayuntamiento de Alcantarilla, situada en la C/ San Sebastián, n.º 3, o también podrá solicitarse mediante correo electrónico a la dirección recaudacion@ayto-alcantarilla.es.

Los méritos y circunstancias que aleguen los aspirantes habrán de entenderse referidos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias.

Las Bases de la citada convocatoria y sucesivos trámites se expondrán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web: <http://www.alcantarilla.es/hacienda/empleo-publico/>

Alcantarilla, 4 de marzo de 2016.—La Concejal Delegada de Hacienda y Recursos Humanos, Raquel de la Paz Ortiz.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

2202 Aprobación inicial de expediente de transferencia de créditos n.º 1.429/2016, entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto, que afecta al presupuesto municipal 2016.

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de febrero de 2016, el expediente de modificación de créditos n.º 1429/2016, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto, que afecta al Presupuesto Municipal para el año 2016.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días hábiles a contar desde el día siguiente de la presente publicación, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo, no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Los Alcázares, a 3 de febrero de 2016.—El Alcalde-Presidente, Anastasio Bastida Gómez.—La Secretaria, Ana Belén Saura Sánchez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

2203 Bases reguladoras de la convocatoria de oposición para la constitución de una bolsa de trabajo de Conserjes del Ayuntamiento de Los Alcázares, mediante nombramiento interino o contratación laboral temporal.

Por acuerdo de Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Los Alcázares, de 2 de marzo de 2016, se han aprobado las bases reguladoras que han de regir el proceso selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Conserjes para atender necesidades de personal temporal, a través de una relación laboral de carácter temporal o por medio de funcionarios de carácter interino.

Las Bases íntegras de la Convocatoria se encuentran expuestas en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Los Alcázares y en la página web municipal www.losalcazares.es, sito en Avda. Libertad, 38 de Los Alcázares, donde podrán consultar y solicitar los interesados información acerca de las mismas.

Las instancias solicitando tomar parte en el proceso selectivo mediante sistema de oposición, ajustadas al modelo previsto en el Anexo II de estas bases, y dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación Municipal, deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Los Alcázares, o en la forma prevista en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca publicado el extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En el caso de que no se presente en el registro de entrada de este ayuntamiento sino en otros registros admisibles, se deberá remitir, dentro del plazo de presentación, fax al número 968 574490, indicando dicha circunstancia e identificando al aspirante, para su admisión.

Los aspirantes deberán presentar junto con la instancia, los documentos justificativos de reunir los requisitos exigidos, y demás documentación requerida. Los datos deberán acreditarse mediante originales o fotocopias compulsadas. La instancia deberá ir acompañada del resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 17 €, en concepto de derechos de examen, mediante ingreso o transferencia en el código de cuenta cliente: 0487 0098 30 2081 000019 de la Caja de Ahorros de Murcia (Banco Mare Nostrum) a nombre del Ayuntamiento de Los Alcázares.

Los méritos y circunstancias que aleguen los aspirantes habrán de entenderse referidos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias.

En Los Alcázares, a 7 de marzo de 2016.—El Alcalde-Presidente, Anastasio Bastida Gómez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

2204 Anuncio de adjudicación de contrato de obras. Obras de refuerzo de firme y mejora de seguridad vial, en distintas calles del casco urbano y pedanías de Molina de Segura.

1.- Entidad adjudicadora:

Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.

2.- Objeto del contrato.

a) Tipo de Contrato: Obras

b) Expediente núm. 000047/2015-1030-16

c) Descripción del objeto: Obras de refuerzo de firme y mejora de seguridad vial, en distintas calles del casco urbano y pedanías de Molina de Segura.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Un criterio.

4.- Presupuesto base de licitación.

743.801,65 € más el 21% I.V.A, total 900.000 €.

5.- Adjudicación del contrato.

a) Fecha: 23-06-2015

b) Contratista: UTE: Construcciones y Obras Llorente, S.A. – Edificaciones Ferrando, S.A.

c) Importe de la adjudicación: 456.396,70 €, más el 21% I.V.A, total 552.240,01 €.

Molina de Segura, 1 de marzo de 2016.—El Alcalde.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

2205 Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos.

De conformidad con el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se pone en conocimiento de los interesados que, en sesión plenaria de este Ayuntamiento de 9 de marzo de 2016 se ha adoptado acuerdo provisional de modificación de la "Ordenanza reguladora de la Tasa por la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos".

Dicho acuerdo provisional se encuentra expuesto al público en el Tablón de Anuncios y en el Negociado de Gestión Tributaria del Ayuntamiento, donde los interesados podrán examinar el expediente 15/2016-4605 y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, durante 30 días a partir del siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. En el caso de que no se presenten reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

En Molina de Segura, a 10 marzo de 2016.—La Concejal Delegada de Hacienda, Sonia Carrillo Mármol.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

2206 Anuncio para la licitación del contrato de servicio de mantenimiento y desarrollo del aplicativo informático soporte del S.I.T. Municipal. Expte. 396/2015.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia.
- b) Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial
- c) Obtención de documentación e información:
Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial
Calle Frenería, 1-Entreplanta
30004 Murcia
Teléfonos: 968 358 600, extensión 51028
Fax: 968 358 368
Correo electrónico: contratacion@ayto-murcia.es
Dirección de Internet del perfil del contratante: www.murcia.es
- d) Expediente n.º 0396/2015

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: Servicios
- b) Descripción: Licitación del servicio de «Mantenimiento y desarrollo del aplicativo informático soporte del S.I.T. municipal». Expte. 396/2015.
- c) Lugar de ejecución: Murcia
- d) Plazo de ejecución: veinte (20) meses
- e) Admisión de prórroga: no
- f) CPV: 72310000-1, 72317000-0, 72320000-4, 72330000-2 y 72500000-0

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria
- b) Procedimiento: Abierto
- c) Criterios de adjudicación: Precio

4. Valor estimado del contrato:

52.892,56 Euros

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 52.892,56 Euros. IVA: 21,00%, 11.107,44 Euros. Importe total: 64.000,00 Euros

6. Garantías exigidas:

Definitiva: cinco por ciento (5%) del importe de adjudicación, excluido IVA

7. Requisitos específicos del contratista:

- a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: establecidos en la cláusula siete (7) del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: el plazo de presentación de ofertas será hasta la diez horas (10:00 h) del día en que finalice el plazo de quince (15) días hábiles desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado será el siguiente día hábil).

b) Modalidad de presentación: dos (2) sobres cerrados

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 1

d) Admisión de variantes: no

e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: establecido en el art. 161 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre

9. Apertura de ofertas:

a) Lugar: indicado en el apartado 1

b) Fecha y hora: antes de transcurrido un (1) mes desde la fecha de vencimiento de la licitación

10. Gastos de publicidad:

Por cuenta del adjudicatario

Murcia, 11 de marzo de 2016.—El Alcalde, P.D., la Jefa de Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial, Cristina Martínez-Iglesias Martínez.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes "La Esperanza", Villanueva del Río Segura

2207 Convocatoria a Junta General Extraordinaria.

Por medio de la presente se le convoca a la Junta General Extraordinaria de la Comunidad de Regantes La Esperanza de Villanueva del Río Segura, el día 3 de abril del presente, a las 9 horas en primera convocatoria y a las 10 horas en segunda, en el Centro Cultural Paco Rabal de Villanueva del Río Segura, sito en plaza de la Constitución, de la misma localidad, para tratar el siguiente:

Orden del día

1.º- Punto.- Lectura del acta de la última Junta General.

2.º- Punto.- Aprobación de llevar a cabo el Plan de Modernización de Regadíos de la Comunidad de Regantes La Esperanza.

Lo que se hace público para crear conocimiento.

Villanueva del Río Segura, 7 de marzo de 2016.—El Presidente, Antonio Martínez Palazón.