



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Presidencia

3082 Resolución de la Secretaria General de la Consejería de Presidencia, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2017, de nombramiento de Notario que ha obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

14891

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3083 Orden de 28 de abril de 2017, por la que se corrigen errores de la Orden de 12 de abril de 2017, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 20 de julio de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

14893

3. Otras disposiciones

Consejería de Presidencia

3084 Orden de la Consejera de Presidencia, por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la prueba para la obtención del carné de controlador de acceso a espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos de la Región de Murcia.

14894

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3085 Resolución de la Dirección General de Patrimonio e Informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación del convenio tipo de colaboración entre la CARM, a través de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y los Ayuntamientos de la Región de Murcia con menos de 20.000 habitantes para la prestación de los servicios de administración electrónica establecidos en la Ley 7/1985.

14900

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

3086 Orden de 2 de mayo de 2017, de la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2017/2018 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

14908

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3087 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Industria Jabonera Lina S.A.

14924

3088 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Cartagena Puerto de Culturas, S.A.

14971

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3089 Resolución de la Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital de 5 de abril de 2017, notificando la apertura del trámite de audiencia en el procedimiento de elaboración de la Orden de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a pequeñas y medianas empresas y Autónomos para el fomento del comercio electrónico en la Región de Murcia y para la selección de los proveedores acreditados que participarán en su gestión y ejecución.

15003

Consejería de Cultura y Portavocía

3090 Resolución de 3 de mayo de 2017 de la Directora General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia por la que se modifica el calendario de programación de los espectáculos incluidos en el catálogo de Plan Escena Regional para el ejercicio 2017. (B.O.R.M 1/03/2017).

15004

4. Anuncios**Consejería de Hacienda y Administración Pública
Agencia Tributaria de la Región de Murcia**

3091 Anuncio de matrícula provisional del impuesto sobre actividades económicas 2017.

15005

III. Administración de Justicia**Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia**

3092 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.489/2016.

15007

3093 Trabajo en beneficio de la comunidad 2.557/2015.

15008

De lo Social número Uno de Alicante

3094 Seguridad Social. Resto 644/2016.

15009

De lo Social número Tres de Alicante

3095 Ejecución 114/2016.

15010

De lo Social número Diez de Valencia

3096 Procedimiento ordinario 1.028/2016.

15011

IV. Administración Local**Caravaca de la Cruz**

3097 Delegación de la Alcaldía para celebración de matrimonio civil.

15012

Cartagena

3098 Anuncio de licitación del contrato para el servicio de escuelas de verano organizadas por el Ayuntamiento de Cartagena 2017. Expte. SE2017/39.

15013

Las Torres de Cotillas

3099 Anuncio de formalización del contrato del servicio de ayuda a domicilio municipal. Expte. 8432/2016.

15015

Lorca

3100 Anuncio de licitación del contrato de seguro de vida para el personal funcionario, personal laboral y miembros de la corporación.

15017

BORM**Los Alcázares**

- 3101 Bases reguladoras de la convocatoria de concurso-oposición para la constitución de una bolsa de trabajo de Trabajador Social del Ayuntamiento de Los Alcázares, mediante nombramiento interino o contratación laboral temporal. 15020

Murcia

- 3102 Anuncio de licitación del contrato de las obras de reparaciones exteriores en CEIP Franciso Giner de los Ríos, en Santiago el Mayor. Expte. 117/2017. 15021
- 3103 Anuncio para licitación del contrato de servicio de monitoraje y acompañamiento a los participantes en el plan municipal de intercambios juveniles 2017. Expte. 0119/2017. 15023
- 3104 Convocatoria general de subvenciones deportivas por la realización de actividades en la temporada 2016/2017. 15025
- 3105 Anuncio de subasta de bienes inmuebles. 15039

San Javier

- 3106 Anuncio de licitación de contrato de obras. Instalación de un parque Infantil situado sobre un tanque de tormentas. Expte. 08/16. 15048

Santomera

- 3107 Aprobación inicial de la modificación de la relación de puestos de trabajo 2016. 15050

Totana

- 3108 Anuncio de licitación de rehabilitación de área de juegos infantiles del parque municipal Marcos Ortiz-Pardos n.º 59/2016. (Expte. SU 2/17). 15051
- 3109 Pavimentación y renovación de las redes de abastecimiento de agua potable y saneamiento de las calles Cánovas del Castillo y Cañada Zamora hasta calle del Barco-Pardos n.º 60/2016. Expte. O 02/17. 15053

Yecla

- 3110 Exposición pública de solicitud de construcción de nave de carácter provisional para uso cinético-deportivo, en S.N.U. 15055

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Presidencia

3082 Resolución de la Secretaria General de la Consejería de Presidencia, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2017, de nombramiento de Notario que ha obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Con el fin de dar publicidad al Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2017, de nombramiento de notario que ha obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia,

Resuelvo:

Publicar en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el texto del referido Acuerdo que figura como anexo de esta resolución.

La Secretaria General, María Robles Mateo.

Anexo

Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2017, de nombramiento de Notario que ha obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia

Antecedentes de hecho

Primero. La Dirección General de los Registros y del Notariado, por resolución de 10 de febrero de 2017 (BOE de 20 de febrero), convocó concurso para la provisión de notarías vacantes radicadas en el territorio español.

Segundo. Mediante resolución de 16 de marzo de 2017, de la referida Dirección General (BOE de 27 de marzo), el citado concurso ha sido resuelto, disponiendo su publicación y comunicación a las comunidades autónomas para que se efectúen los nombramientos, resultando que procede que don Benito Sevilla Merino sea nombrado notario de Yecla.

Tercero. Con fecha 30 de marzo de 2017, ha tenido entrada en esta Consejería, oficio de la Dirección General de los Registros y del Notariado, adjuntando nombramiento del notario que ha obtenido plaza en el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Fundamentos de derecho

Primero. Según lo establecido en el artículo 12.dos de la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, corresponde al Consejo de Gobierno el nombramiento de los notarios que deban prestar servicios en la Región de Murcia.

Segundo. Por su parte, el Decreto n.º 47/1998, de 23 de julio, atribuyó a la Consejería de Presidencia las competencias en materia de Notarías, Registros de la Propiedad y Mercantiles y Corredores de Comercio, correspondiendo a la titular de la citada Consejería elevar al Consejo de Gobierno las propuestas de nombramiento de notarios para plazas radicadas en el territorio de la Comunidad Autónoma.

Tercero. Asimismo, el artículo 1 del Decreto nº 104/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Presidencia, atribuye expresamente a esta Consejería *"el nombramiento de Notarios, Registradores de la Propiedad y Mercantiles para plazas radicadas en el territorio de la Región de Murcia"*.

Cuarto. El acuerdo del Consejo de Gobierno deberá ser notificado al interesado, al Colegio Notarial de procedencia y al de nuevo destino del notario nombrado, y a la Dirección General de los Registros y del Notariado. Igualmente deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

De acuerdo con lo expuesto y con la documentación aportada por la Dirección General de los Registros y del Notariado, y vistos los preceptos que se citan y demás concordantes, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejera de Presidencia,

Acuerda

Primero.- Nombrar a don Benito Sevilla Merino, procedente de la notaría de Ingenio-Carrizal, Notario de Yecla.

Segundo.- Ordenar la publicación del citado nombramiento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3083 Orden de 28 de abril de 2017, por la que se corrigen errores de la Orden de 12 de abril de 2017, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 20 de julio de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Mediante Orden de 12 de abril de 2017, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 20 de julio de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública (BORM n.º 92 de 22 de abril).

Advertidos errores en la misma, y de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas procede su rectificación.

En su virtud, y en uso de las competencias atribuidas por el artículo 12.2.j) del mencionado Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, y por el artículo 8 de la Orden de 7 de noviembre de 2007 (BORM n.º 271, de 23 de noviembre), de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Reglamento General de provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia,

Dispongo:

Corregir los siguientes errores materiales:

ANEXO II. Resolución del turno de resultas convocado por Orden de 20 de julio de 2016

Páginas: 14360, 14361, 14362, 14363, 14364 y 14365

Dónde dice "Órgano Directivo: D.G. DE CALIDAD Y EVALUACIÓN AMBIENTAL"

Debe decir "Órgano Directivo: D.G. DE DESARROLLO RURAL Y FORESTAL".

Murcia, 28 de abril de 2017.—El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia

3084 Orden de la Consejera de Presidencia, por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la prueba para la obtención del carné de controlador de acceso a espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos de la Región de Murcia.

Mediante Orden de 20 de marzo de 2017, de la Consejera de Presidencia, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia nº 67 de 22 de marzo, se convocaba la prueba para la obtención del Carné de Controlador de Acceso a Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de la Región de Murcia, de acuerdo con la Orden de 19 de mayo de 2011, de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas por la que se aprueban las bases generales de las pruebas para la obtención del carné de controlador de accesos a establecimientos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos de la Región de Murcia.

En su artículo sexto apartado 1, se establece que: Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, en el plazo máximo de un mes, se publicará, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, Orden declarando aprobada la correspondiente relación provisional de admitidos y excluidos, anunciando el lugar, fecha y hora de realización de la prueba. Los aspirantes excluidos u omitidos dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la citada Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar, en su caso, el defecto que haya motivado la exclusión u omisión.

En consecuencia, vista la Propuesta de Resolución del Director General de Administración Local

Dispongo:

Primero.- Aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la prueba para la obtención del Carné de Controlador de Acceso a Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos de la Región de Murcia que figura en el Anexo I de esta orden.

Segundo.- Iniciar un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar, en su caso, el defecto que haya motivado la exclusión u omisión.

Tercero.- Se convoca a los solicitantes para el día 17 de junio de 2017, a las 10 horas, en edificio Rector Sabater, de la Universidad de Murcia, en Ronda de Levante, 10, 2.ª Planta. 30008 de Murcia, para la realización de la prueba. Deberán ir provistos de documento de identificación original y de lápiz del número 2 y goma de borrar.

ANEXO I

RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS

RELACIÓN DE ADMITIDOS

D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
Y2025773Q	Aaoufir		Hamid
29064945Y	Abad	Navarro	Ana Belén
48457696P	Aguilar	Angosto	Ainhoa
34811232L	Aguilar	Mompeán	Juan Carlos
48491514q	Alarcón	Nicolás	Ángel
22998922A	Alcaide	Guzmán	Jaime
23232410H	Alcázar	Giménez	José
X5560032N	Alhadi		Zakari
34794351C	Andújar	López	Francisco José
27461222G	Ayllón	Arróniz	Rafael
52042291F	Baba	Profir	Anatolie
X4241094D	Badji		Assane
X6462005V	Bagrin		Vitalie
27463086M	Ballesta	Sánchez	Salvador
48613468R	Ballester	Cerezo	Adrián
Y4320559T	Barbosa	Junior	Wagner
22994086C	Barci	Molina	Luis
Y2688770S	Barreto	Boaventura	Joao Luiz
48739337Z	Bastida	Martínez	Julián
48650148L	Beltrán	Serrano	Agustín
48521075E	Bohajar	García	Enrique Agustín
52818430B	Bolarin	Elías	Teodoro
48476707K	Caballero	Dato	Enrique
48513826H	Calero	Martín-peñasco	Emilio
23245914K	Campos	Fernández	Pablo José
48497430K	Cano	López	Juan Manuel
27469204X	Cañada	García	Buenaventura
48652203G	Carrión	Valverde	Juan Francisco
48615363X	Castillo	Galindo	Julio Alberto
48735585B	Chakaimi	Ayoub	Chokri
X4693127T	Ciorascu		Dragos Adrián
23216294W	Clemente	Raja	Pedro
27483909J	Conesa	Franco	Mª. Carmen
X6177318R	Corradi	Uliana	Sergio
48492365Q	Cortés	Martínez	Antonio David
X6318027L	Cueva	Rojas	Clotario Enrique

D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
27478654W	Cutillas	Trujillo	Pedro José
23057974Z	Delgado	Carreño	Juan Antonio
X6253111D	Diakite		Mousse
X1572003E	Didopa	Sule	Juan
Y1678340K	Diouf	Ndiaye	Abdou
48746403L	Dipopa	Sule	Jacinto
Y2397631X	Dodón		Eugeniu
X3526944D	El Foulki		Mohammed
77513353H	Escavy	García	Oscar Antonio
48845050L	Espuche	Martínez	Adrián
34813398T	Fages	Caravaca	Elio
X6652198T	Faye		Pape
24408451T	Fernández	López	Laura
23029969T	Fuentes	Arenas	Antonio
23295315H	Fuentes	García	Darío
48505494N	García	Muñoz	Antonio
48512424L	García	Orenes	Luis
23024368B	García	González	Sergio
X3738908M	Genadiev	Dimitrov	Anatolie
22995025Q	Gil	Beltrán	José Manuel
27458491X	Gil	Reina	Jesús
48695314J	Giménez	Frutos	Fco. David
53024933C	Giner	Torres	Omar
48524421X	Gómez	Belchí	Pablo
X4277195T	Gómez	Colorado	Mauricio
48510438B	Gómez	Beltrán	Manuel Armando
48434548K	González	Melul	Francisco José
29014742N	González	Sarmiento	Luis José
23242371C	González	Alcaraz	José
34803749B	Guerra	Vera	Vicente
29062352N	Guillén	Rojo	Joaquín
48503355N	Hernández	Sánchez	José Domingo
Y1775218T	Hevko		Vasyl
27485761W	Hueva	Espinilla	José
X7404789P	Iancau		Ovidiu Romulus
Y0085320G	Ichim		Adrián
48397505P	Illán	Rovira	David
X5805313K	Isofii		Vadim
X6466985Y	Isofii		Gheorghe



D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
X4185683M	Isofii		Eduard
48704271T	Jérez	López	Manuel
48427691H	Jérez	López	Francisco Miguel
X7304762P	Kochuashvili		Besiki
48507974P	López	Martínez	Alejandro
15418724F	López	González	Jorge
48427681P	López	Sánchez	Pedro
23230493X	López	Pardo	Jesús José
27430811E	López	Guillén	Manuel
77505710B	López	García	Diego
75957901X	López	Martínez	Sergio
48394818N	López	Orbea	Luis
22951302Q	López	Rebollo	Josefa María
48610240H	López	Molina	Cristóbal
15483916V	López	Martínez	Isidoro
48521093V	López	Pérez	Ricardo
23245261N	Lorente	Soriano	Francisco Jesús
48487266T	Madrid	Llamas	Sergio
X3808323Y	Malikov		Román
34807035P	Mañas	Griñán	Mª. Esther
48480555M	Marcos	Pérez	Miguel Ángel
48485563E	Marín	Ruiz	Miguel
48648571Y	Marín	Torrice	José María
48416931E	Marín	Gutiérrez	Roberto Antonio
23282729J	Marín	Miras	Jose Javier
48847108F	Martínez	Galian	Antonio Jesús
34836314P	Martínez	Reyes	Antonia
23044334J	Martínez	Copón	Miguel
52803085F	Martínez	Manchón	Dolores
48503408L	Martínez	Alcántara	Alberto
77576130M	Martínez	Beteta	Jose Joaquín
48522690G	Martínez	García	Arsenio
29014469S	Martínez	Aragón	Pablo Ignacio
74391806P	Martínez	García	Manuel
48523983D	Martínez	Cabrera	Manuel Antonio
23049299X	Martínez	García	Jose Javier
48484829R	Martínez	Martínez	Julián
48652225A	Martínez	Mancebo	Rubén
48128351T	Martínez	Mañas	Raúl

D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
48504317P	Melero	López	David
23022264T	Méndez	García	Daniel
Y0940845X	Mengad		Abdelilah
45582829A	Mesa	Manjón	Anselmo Francisco
77333876X	Molina	Sánchez	José Miguel
48484084S	Molina	López	Santiago
48476518Q	Morales	Hernández	José Antonio
48398098A	Morales	Móndejar	Jesús
Y3053170A	Mueses	Disney	Isaac María
X3550717T	Murillo	Rivas	Eliecer de Jesús
48495091M	Navarro	García	Francisco José
77723822Z	Nicolás	López	Roberto
48495055S	Noguera	Caravaca	Pedro
48522818V	Nunes	Abellán	Alberto
X3457275F	Onaiwu		Lucky
22951737Z	Ortega	Giménez	José Jesús
77720535Q	Ortega	Victoria	Ángela
23019694Y	Pardo	Martínez	Sergio
48448676G	Parra	Fernández	Antonio
23210075Q	Pastor	García	Justo
34783570A	Pellicer	Belegou	Miguel
48415091E	Peñalver	Martínez	Ignacio
48613323V	Peral	López	Jesús
347888961N	Pérez	Rodríguez	Antonio Ramón
74191759S	Pérez	Pastor	José María
48736325S	Pérez	Gea	Alicia
21495175L	Pérez	Romero	Juan Miguel
23012067S	Pérez	Martínez	Enrique
48653401Y	Pérez	Esturillo	Pedro
34792447W	Perona	Abellón	Martín
46851239D	Pons	García	Isidro Manuel
48502808V	Porras	Riquelme	Antonio
X4158770W	Preda	Dumitru	Adrián
X4767921K	Radoslavov	Miroslavov	Maksim
23303125P	Regueras	Gutiérrez	Carlos Felipe
48630843B	Rodríguez	Quezada	Andrés Fernando
48365048G	Rodríguez	Alcaraz	Francisco Antonio
23029176N	Rodríguez	García	Juan José
X6840357L	Romaniv		Ruslan

D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
23045537C	Ros	Cano	Daniel
34804055H	Rosique	Barba	José Javier
27462691R	Rubio	Martínez	Alberto
34825776G	Salmerón	Fernández	Antonio José
22999823F	San Leandro	Sánchez	Mariano
15481407S	Sánchez	Martínez	Iván
27440030H	Sánchez	Vidal	Jose Antonio
48648404T	Sánchez	Vera	Francisco
48661987J	Sánchez	Febrero	Pedro
48648693J	Serrano	Castaño	José Luis
X6750574M	Seye		Modou
X4935240S	Seyfullaev		Elshan
X3981353F	Shynkarov		Volodymyz
48565176D	Sirvent	Candea	Nicolás Alexandre
X4191912R	Tall		Allasane
49475621E	Tarin	Risueño	Rafael
Y0210811F	Tatanashvili		Akaki
48500594B	Tórtola	Lujan	Samuel
23301273L	Usero	García-Souza	Jose
34807965H	Valiño	Marín	Andrés José
X4771538G	Vélez	Herrera	Carlos Alberto
X8554682Q	Velho	Dos Santos	Rafael
49435584M	Verdú	Soriano	Álvaro
50805785G	Vicente	De Foronda	Luis María
51502436P	Vicente	De Valenzuela	Alfredo
48393880V	Vivero	Caldeiro	Isaac
26648098E	Volskyy	Volska	Sergiy
Y4509803T	Vytriv		Volodymyr

RELACIÓN DE EXCLUIDOS

Por presentación fuera de plazo

D.N.I.	1.º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE
77724980E	Pastor	Férez	Antonio Francisco

Murcia, 2 de mayo de 2017.—La Consejera de Presidencia en funciones, M.ª Dolores Pagán Arce.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Hacienda y Administración Pública

3085 Resolución de la Dirección General de Patrimonio e Informática de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación del convenio tipo de colaboración entre la CARM, a través de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y los Ayuntamientos de la Región de Murcia con menos de 20.000 habitantes para la prestación de los servicios de administración electrónica establecidos en la Ley 7/1985.

Con el fin de dar publicidad al convenio tipo entre la Consejería de Hacienda y Administración Pública y los Ayuntamientos de la Región de Murcia con menos de 20.000 habitantes, autorizado por el Consejo de Gobierno el 4 de abril de 2017, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.6 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el artículo 14 del Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan las normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del texto del convenio tipo de colaboración entre la CARM, a través de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y los Ayuntamientos de la Región de Murcia con menos de 20.000 habitantes para la prestación de los servicios de administración electrónica establecidos en la Ley 7/1985, que se inserta a continuación.

Murcia, 21 de abril de 2017.—La Directora General de Patrimonio e Informática, Miriam Pérez Albaladejo.

Convenio tipo de colaboración entre la CARM, a través de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y los Ayuntamientos de la Región de Murcia con menos de 20.000 habitantes para la prestación de los servicios de administración electrónica establecidos en la ley 7/1985

Reunidos en la ciudad de Murcia, a

De una parte:

D Andrés Carrillo González, Consejero de Hacienda y Administración Pública, nombrado para este cargo mediante Decreto de la Presidencia nº 20/2015, de 4 de julio, quien actúa en virtud de las facultades concedidas por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha ____ de ____ de 2016

De otra parte:

D. _____, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____, facultado para este acto por acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha _____.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para obligarse mediante el otorgamiento del presente Convenio, y en su virtud

Exponen

1.º- Que de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Administración Pública Regional se organiza y actúa de acuerdo con el principio de colaboración y cooperación en su relación con otras Administraciones Públicas.

2.º- Que el artículo 140 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al regular los principios que han de regir las relaciones interadministrativas, dispone que en lo no previsto en el Título III, las relaciones entre la Administración General del Estado o las Administraciones de las Comunidades Autónomas con las Entidades que integran la Administración Local se regirán por la legislación básica en materia de régimen local.

3.º- Que el artículo 55.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que para la efectiva coordinación y eficacia administrativa, la Administración General del Estado así como las Administraciones autonómica y local, de acuerdo con el principio de lealtad institucional, deberán en sus relaciones recíprocas, prestar en el ámbito propio, la cooperación y asistencia activas que las otras Administraciones pudieran precisar para el eficaz cumplimiento de sus tareas.

4.º- Que el artículo 57 del mismo texto legal añade que la cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común se desarrollará con carácter voluntario, bajo las formas y en los términos previstos en las leyes, pudiendo tener lugar, en todo caso, mediante los consorcios o convenios administrativos que suscriban.

5.º- Que por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, consagran la obligación de las Administraciones Públicas a relacionarse de un modo íntegramente electrónico. Así lo recoge el artículo 12.1 de la Ley 39/2015 estableciendo que las Administraciones Públicas deberán garantizar que los interesados pueden relacionarse con la administración a través de medios electrónicos, para lo que pondrán a su disposición los canales de acceso que sean necesarios así como los sistemas y aplicaciones que en cada caso se determinen

Igualmente, el artículo 14.2 de la citada Ley 39/2015 establece que en todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas, los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.

Por su parte, las relaciones entre las distintas Administraciones Públicas se recogen en el artículo 3.2 de la Ley 40/2015 conforme al cual las Administraciones Públicas se relacionarán entre sí y con sus órganos, organismos públicos y entidades vinculados o dependientes a través de medios electrónicos, que

aseguren la interoperabilidad y seguridad de los sistemas y soluciones adoptadas por cada una de ellas, garantizarán la protección de los datos de carácter personal, y facilitará preferentemente la prestación conjunta de servicios a los interesados.

6.º- Que los principios de sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas y de la eficiencia en la asignación del gasto público ha impuesto el sentido común, de manera que desarrollada por una Administración Pública una plataforma electrónica, aplicación o herramienta tecnológica, éstas puedan ser usadas por cualquier otra Administración, evitando, así, la duplicidad, en muchos casos, de las inversiones necesarias para desarrollarlas.

La última tendencia legislativa ha sido recoger este aspecto como una obligación para las Administraciones Públicas.

Así la Disposición Adicional Segunda de la Ley 39/2015 establece que para cumplir con lo previsto en materia de registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, archivo electrónico único, plataforma de intermediación de datos y punto de acceso general electrónico de la Administración, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales podrán adherirse voluntariamente y a través de medios electrónicos a las plataformas y registros establecidos al efecto por la Administración General del Estado. En caso de no adherirse deberán justificarlo en términos de eficiencia conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En parecido sentido se pronuncia el artículo 157 de la Ley 40/2015, conforme al cual las administraciones deben poner a disposición de cualquiera de ellas que lo solicite las aplicaciones, desarrolladas por sus servicios o que hayan sido objeto de contratación y de cuyos derechos de propiedad intelectual sean titulares, estando obligadas estas últimas a utilizar las soluciones tecnológicas disponibles para su reutilización si satisfacen total o parcialmente sus necesidades. Su no utilización deberá, igualmente, justificarse en los términos del citado artículo 7 de la Ley Orgánica 2/2012.

7.º- Que, el artículo 36.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece, entre otras, como competencias propias de la Diputación o entidad equivalente las que le atribuyan en este concepto las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas en los diferentes sectores de la acción pública y, en todo caso, "la prestación de los servicios de administración electrónica en los municipios de menos de veinte mil habitantes".

Esta competencia viene asumida por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dado su carácter uniprovincial, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, y el artículo 2 de la Ley autonómica 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local, en consonancia con lo previsto en el artículo 40 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

8.º- Que, por todo ello, y para el impulso, desarrollo e implantación de servicios electrónicos en línea, en beneficio de los ciudadanos y empresas, y avanzar con rapidez y eficacia en el desarrollo de la Administración electrónica y dar efectivo cumplimiento a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el convencimiento de que es imprescindible contar a la mayor brevedad posible con un conjunto de soluciones tecnológicas para la implantación de la administración electrónica, en mayor o

menor medida, en todas las Administraciones, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha adoptado los siguientes compromisos:

8.1.- La suscripción, el pasado 23 de octubre de 2015, de un Convenio de Colaboración entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Hacienda y Administración Públicas y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para la Prestación Mutua de Soluciones Básicas de Administración Electrónica.

Dicho Convenio, permite que las Entidades Locales ubicadas en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia puedan ser partícipes de las soluciones tecnológicas básicas de administración electrónica acordadas en el convenio, así como de las que se acuerden en un futuro, estableciendo un mecanismo que posibilite de forma sencilla que dichas Entidades Locales puedan adherirse al Convenio a través de un procedimiento, que garantice, en todo caso, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el mismo.

Así, se contempla en su Cláusula Primera punto 2 y en su la Cláusula Segunda punto 3, que las Entidades Locales ubicadas en el territorio de la Comunidad Autónoma podrán acceder a las funcionalidades de las soluciones tecnológicas recogidas en el mismo, o a las que las actualicen o sustituyan, mediante Acuerdo suscrito al efecto entre aquella y cada Entidad Local, garantizando dicho acuerdo el acceso y derecho de uso de las funcionalidades de todas o algunas de las soluciones recogidas en el Convenio, así como el cumplimiento por parte de las Entidades Locales de las obligaciones correspondientes contenidas en el mismo.

La adhesión previa de las entidades locales afectadas a dicho acuerdo denominado "ACUERDO PARA LA PRESTACIÓN DE SOLUCIONES BÁSICAS DE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA", autorizado en el Consejo de Gobierno de 14 de septiembre de 2016 es condición necesaria para la suscripción de este convenio.

8.2.- La elaboración del Plan Estratégico de Administración Electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (PAECARM), que incorpora entre sus líneas de actuación, dentro del Eje 3, la Línea 2: "Implantación de la administración Electrónica en los Ayuntamientos", que tiene por objeto proveer a las Entidades Locales de la Región de los servicios de administración electrónica que establezcan las obligaciones legales impuestas a la CARM por la normativa correspondiente, incluyendo las derivadas de su condición de Diputación, es decir, la prestación de los servicios de administración electrónica en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes.

La prestación de dichos servicios, a los mencionados municipios, se prevé a través de la ejecución de un proyecto, cofinanciado con fondos FEDER, que se ha venido a denominar "Prestación de servicios de administración electrónica por la CARM a municipios de menos de 20.000 habitantes", y que supone:

1.º) La implantación en el centro de proceso de datos de la CARM de una plataforma "multientidad" con soluciones avanzadas de administración y gestión de expedientes electrónicos, integrada con aplicaciones expertas de gestión municipal.

2.º) La prestación de los servicios necesarios a los ayuntamientos para la conexión a dicha plataforma y la implantación efectiva de dichas soluciones y aplicaciones incluido el mantenimiento y el soporte.

Para hacer suyas, y favorecerse de dichas aplicaciones y servicios, los municipios interesados deberán prestar su conformidad de adhesión al proyecto, a través de la suscripción del presente convenio.

9.º- Por último en lo que se refiere a la competencia, el artículo 22, en su apartado 18, de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, atribuye al Ejecutivo Regional la competencia para autorizar la celebración de los convenios de colaboración con otras entidades públicas o privadas y designar, en cada caso, el órgano que deba suscribirlos, en representación de la Comunidad Autónoma.

La competencia para la elevación al Consejo de Gobierno corresponde al Consejero de Hacienda y Administración Pública en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 letra c) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Por todo lo anteriormente expuesto, ambas partes, en la representación que ostentan convienen y suscriben el presente Acuerdo con arreglo a las siguientes:

Cláusulas

Primera.- Objeto del convenio.

La finalidad del presente convenio, es la prestación por parte de la CARM de servicios de administración electrónica al Ayuntamiento de _____ tal y como establece el artículo 36.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, a fin de ayudar al mismo a cumplir con los requisitos, objetivos y obligaciones que, en materia de administración electrónica, les imponen la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Segunda.- Alcance de los Servicios a prestar.

A través de la firma del presente convenio, el Ayuntamiento de _____ podrá beneficiarse de:

- Una plataforma de administración electrónica multientidad con las siguientes funcionalidades:
 - o Sede electrónica.
 - o Servicios de Interoperabilidad.
 - o Aplicación de Registro Telemático.
 - o Plataforma de tramitación electrónica de expedientes.
 - o Catálogo de Trámites y Registro Electrónico.
 - o Archivo electrónico.
 - o Conexión con Portal Regional Open Data.
 - o Portal del proveedor.
 - o Portal tributario básico.
 - o Portal del empleado público.
- Aplicaciones informáticas de gestión con las siguientes funcionalidades:
 - Gestión Contable y Presupuestaria.
 - Gestión de población.
 - Gestión común de datos únicos: territorio, personas y documentos.
 - Recursos Humanos.

- Módulo básico de tributos y precios públicos.
- Gestión de Subvenciones.
- Gestión Patrimonial.

Tercera- Obligaciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La Comunidad Autónoma asume las siguientes obligaciones:

- Implantación, personalización, soporte y mantenimiento de la plataforma de administración electrónica descrita en la Cláusula Segunda.
- Implantación, personalización, integración con la plataforma de administración electrónica anterior, soporte y mantenimiento de aplicaciones informáticas de gestión descritas en la Cláusula Segunda.
- Licitación, durante el año 2017, de un contrato para la prestación de los servicios objeto de este convenio y descritos en la cláusula 2.^a

Cuarta- Obligaciones del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de -----, asume las obligaciones que a continuación se indican:

- Facilitar y colaborar activamente en la implantación de los servicios descritos.
- Disponer los medios hardware y software necesarios, (ordenadores, periféricos, software básico de PC y elementos de red local), para el uso de la Plataforma de administración electrónica multientidad.
- Realizar un uso efectivo de las aplicaciones y plataformas descritas en la cláusula segunda, desde su implantación por la CARM y hasta la finalización del presente convenio, permitiendo la verificación y control de los fondos FEDER que cofinancian el mismo, a los que está sujeta la CARM como beneficiaria.
- Colaborar con la CARM en la justificación de los fondos FEDER que serán destinados a la financiación del proyecto, remitiendo los modelos y/o certificados que sean solicitados por la CARM, debidamente cumplimentados y firmados por los funcionarios y las autoridades locales competentes, y en los plazos por ella fijados. Recayendo la responsabilidad de la veracidad de los mismos en el funcionario y/o autoridad que los suscriba.
- Colaborar con la CARM en las funciones de dirección y seguimiento de los trabajos derivados del convenio.
- Emitir las correspondientes certificaciones de ejecución y finalización de los trabajos de implantación y mantenimiento que sean solicitadas por la CARM.
- Someterse a las actuaciones de comprobación y control que solicite la CARM.
- Mantener actualizadas en el Directorio Común de las Administraciones Públicas DIR3, las Unidades Orgánicas y Oficinas de Atención a la ciudadanía.
- Dar de Alta y mantener actualizados los procedimientos y trámites en el Sistema de Información Administrativa.

Quinta- Consecuencias del incumplimiento por los municipios adheridos al convenio de las obligaciones señaladas en el apartado anterior.

Si el municipio incumple alguna de las obligaciones recogidas en la cláusula cuarta dando lugar a la revocación y reintegro de toda o parte de las cantidades percibidas por la CARM, como beneficiaria de los fondos europeos

aplicados a licitaciones derivadas de este convenio, será responsable de dicho incumplimiento.

En este supuesto, la CARM podrá repercutirle las cantidades reintegradas en proporción al perjuicio económico ocasionado, cuyo importe máximo está relacionado, conforme a la siguiente tabla, al coste de licitación asignado según el rango de población:

Rango de población	Coste máximo repercutible
De 0 a 5.000 habitantes	52.697,97 €
De 5.000 a 10.000 habitantes	79.046,96 €
De 10.000 a 15.000 habitantes	131.744,93 €
De 15.000 a 20.000 habitantes	184.442,90 €

Esta tabla tiene en cuenta un 20% de coste asignado a plataformas horizontales comunes no repercutible al municipio.

Sexta.-Comisión de Seguimiento

1.- Para la gestión, seguimiento y control del presente convenio se constituirá una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por tres miembros, uno designado por el Consejero de Hacienda y Administración Pública, un segundo miembro designado por la Consejería de Presidencia, y un miembro designado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____.

2. La Presidencia de dicha Comisión corresponderá al miembro designado por el Consejero de Hacienda y Administración Pública.

3. El funcionamiento de la Comisión se regirá por las normas contenidas en la Sección 3.ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. La Comisión se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al año y de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de sus miembros.

5. Corresponden a la Comisión de Seguimiento las siguientes funciones:

a) La resolución de las cuestiones relativas a la interpretación y cumplimiento de los compromisos derivados del presente Acuerdo, así como proponer a las partes firmantes cualquier modificación del mismo.

b) La actualización permanente de los datos de referencia, personas de contacto, mecanismos de gestión de incidencias y seguimiento de niveles de servicio y la relación de responsables de cada solución.

Séptima.- Régimen económico

El Acuerdo de colaboración no comporta obligaciones económicas para los Ayuntamientos.

El coste máximo del presente convenio tipo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en caso de suscribirse los convenios con los 28 Ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes de población, sería de 3.787.666,68€, IVA incluido, correspondientes al coste de la contratación administrativa que ha de realizarse, por parte de la CARM, para el desarrollo de los servicios electrónicos que la misma ha de prestar a dichos Ayuntamientos, descritos en la Cláusula Segunda del presente Convenio.

Octava.- Plazo de duración y efectos

El presente convenio comenzará su vigencia a partir del día de su firma y tendrá una duración de cuatro años. El convenio se podrá prorrogar por expreso acuerdo de las partes antes de su finalización por un periodo máximo de cuatro años.

Novena.- Causas de extinción

Además de por el transcurso del tiempo previsto en el apartado anterior, el presente Acuerdo se extinguirá por mutuo acuerdo de las partes o por incumplimiento de las obligaciones de cualquiera de las partes previa denuncia de la otra, con un mes de antelación.

Décima.- Régimen Jurídico

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, conforme a lo dispuesto especialmente para los convenios de colaboración en los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De conformidad con lo previsto en el artículo 4.1 c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, está excluido del ámbito de aplicación de la misma, por lo que no tiene carácter contractual.

Undécima.- Resolución de conflictos

Mediante la firma del presente convenio, las partes se comprometen a resolver de mutuo acuerdo las incidencias que puedan surgir en su cumplimiento.

Las cuestiones litigiosas que surjan entre las partes durante el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo y no puedan ser resueltas por la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula octava, se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente

3086 Orden de 2 de mayo de 2017, de la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2017/2018 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dentro del régimen jurídico básico establecido en la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, relativo a la actividad cinegética, la presente Orden, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia, establece para la temporada cinegética 2017/2018, los periodos hábiles, las modalidades de caza, las zonas y las especies susceptibles de aprovechamiento cinegético, garantizando, asimismo, la conservación del patrimonio natural existente en nuestra Comunidad Autónoma, compatibilizando la gestión de nuestros recursos cinegéticos con la protección del hábitat de nuestra fauna silvestre.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, oído el Consejo Asesor Regional de Caza y Pesca Fluvial, y en uso de las facultades que me otorga el artículo 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente Orden tiene como objeto regular, en el desarrollo y cumplimiento de la legislación vigente en materia cinegética, la práctica de la caza, durante la temporada 2017/2018, en los cotos de caza, autorizados en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, quedando prohibido el ejercicio de la caza en los terrenos no cinegéticos.

Artículo 2. Especies cazables.

Las especies que pueden ser objeto de aprovechamiento cinegético en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, durante la temporada cinegética 2017/2018, clasificándose como especies de:

a) Caza menor: perdiz roja (*Alectoris rufa*), codorniz común (*Coturnix coturnix*), faisán vulgar (*Phasianus colchicus*), paloma torcaz (*Columba palumbus*), paloma bravía (*Columba livia*), tórtola europea (*Streptopelia turtur*), zorzal real (*Turdus pilaris*), zorzal común (*Turdus philomelos*), zorzal alirrojo (*Turdus iliacus*), zorzal charlo (*Turdus viscivorus*), estornino pinto (*Sturnus vulgaris*), zorro (*Vulpes vulpes*), conejo (*Oryctolagus cuniculus*), liebre ibérica (*Lepus granatensis*), urraca (*Pica pica*), y gaviota patiamarilla (*Larus michahellis*) excepto zona vedada.

Para la caza de la especie gaviota patiamarilla (*Larus michahellis*) se establece una zona vedada, delimitada en el plano adjunto, como Anexo III, a

esta Orden, y fijándose como línea divisoria, entre la franja costera vedada y la zona cazable del interior, la siguiente: Partiendo de la intersección de la carretera Cartagena-Alicante (N-332) con el límite de la provincia de Murcia con Alicante, hasta San Pedro del Pinatar y San Javier, hasta enlazar con la carretera que une Torre Pacheco con los Alcázares. Continúa por dicha carretera hasta enlazar la circunvalación de la N-332 a su paso por Los Alcázares y sigue por la misma hasta El Algar. Del Algar a Cabo de Palos hasta el desvío indicativo de Portmán y desde esta última localidad y sobre la carretera paralela a la costa hasta Cartagena, e intersección con la línea de ferrocarril. Sobre la línea de ferrocarril hasta enlazar con la carretera La Palma a Cartagena pasando por San Antonio Abad para cambiar de dirección y volver paralela a la costa por la carretera que une Cartagena con El Puerto de Mazarrón. Desde El Puerto hasta Mazarrón donde enlaza con la carretera N-332 y sigue por ésta hasta el punto kilométrico 15. Carretera hacia Calnegre hasta las Casas de Bostán, camino de enlace con la carretera antigua de Águilas a Mazarrón que va paralela a la costa hasta llegar a Águilas, donde continúa por la línea de ferrocarril hasta su intersección con el límite con la provincia de Almería.

b) Caza mayor: jabalí (*Sus scrofa*), ciervo (*Cervus elaphus*), cabra montés (*Capra pyrenaica*), muflón (*Ovis musimon*), gamo (*Dama dama*) y corzo (*Capreolus capreolus*).

Artículo 3. Días, horas y períodos hábiles de caza.

Con carácter general, en los cotos de caza, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se fijan como días y períodos hábiles de caza, los siguientes:

a) Caza menor: Todos los días, desde el 12 de octubre de 2017 hasta el 7 de enero de 2018.

1. Durante el período general de caza menor se autoriza para la práctica cinegética el auxilio de dos perros, por cazador y escopeta, quedando prohibido el uso de perros de la raza galgo.

2. Con carácter extraordinario, se autorizan las siguientes modalidades de caza menor:

2.1. Descaste del conejo, con arma de fuego, en los cotos de caza de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el periodo comprendido entre el 11 de junio hasta el 3 de septiembre de 2017, ambos inclusive, jueves, sábado, domingo y festivo; limitándose, por cazador y escopeta, el auxilio de dos perros.

En dicho periodo la caza será de aplicación excepcional en zonas de seguridad denominadas como aguas públicas, sus cauces y márgenes incluidas en cotos de caza autorizados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2.2. Puesto fijo de zorzal real, zorzal común, zorzal alirrojo, zorzal charlo, estornino pinto, urraca, gaviota patiamarilla (excepto zonas vedadas); y la paloma bravía, todos los días, desde el 8 de enero hasta el 11 de febrero de 2018, ambos inclusive.

2.3. Zorro con perros de madriguera: Todos los días, desde el 1 de agosto de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018, ambos inclusive.

2.4. Ojeos de perdiz roja: Todos los días, desde el 12 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2017, ambos inclusive.

b) Caza mayor: según la modalidad (artículo 5 apartado 2).

Artículo 4. Media veda.

1. Se autoriza la caza durante el período hábil en la media veda, en los cotos de caza autorizados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según lo siguiente:

a) Codorniz común: para intentar recuperar sus poblaciones se reduce la caza de esta especie en mano o al salto. Solo se podrá cazar los domingos 27 de agosto, 3, 10 y 17 de septiembre.

b) Paloma torcaz, paloma bravía, urraca y gaviota patiamarilla excepto zona vedada: podrán cazarse estas especies en puestos o aguardos fijos, los jueves, sábados, domingos y festivos durante el periodo comprendido entre el 17 de agosto al 10 de septiembre de 2017, ambos inclusive.

c) Tórtola europea, para intentar recuperar sus poblaciones se reduce la caza de esta especie en puestos o aguardos fijos. Solo se podrá cazar los domingos 27 de agosto, 3, 10 y 17 de septiembre.

2. Cupo: el número máximo de piezas a cobrar por cazador y día para la tórtola europea y codorniz se fija en 8 y para paloma torcaz en 10 ejemplares, no existiendo restricciones para el resto de especies autorizadas.

3. Regulación complementaria:

a) Los puestos o aguardos fijos no podrán establecerse a menos de 100 metros de embalses, pantanos, balsas y estanques artificiales ni a menos de 200 metros de cauces o nacimientos de agua naturales, así como a menos de 100 metros de puntos de comida artificiales y/o cebos, siembras o plantaciones creados al efecto.

b) Queda autorizado el uso de cimbeles artificiales o naturales de las especies autorizadas, siempre que no estén cegados o mutilados, quedando expresamente prohibido el uso de reproductores de sonido con grabaciones del canto de estas aves.

c) Los puestos se colocarán espaciados entre sí por una distancia mínima de 30 metros, quedando prohibido el tiro en dirección a los mismos, debiendo extremarse las medidas de seguridad.

d) Se prohíbe la caza a una distancia menor de 50 metros entre colindancias entre cotos de caza, como medida de seguridad a fin de evitar posibles accidentes.

e) Queda prohibida expresamente la modalidad de caza en mano o al salto a excepción de la practicada sobre la codorniz común.

f) No podrán portarse las armas de caza desenfundadas o dispuestas para su uso cuando se transite por el campo, hasta llegar al puesto o aguardo donde deberán ser desenfundadas, montadas y cargadas (se exceptiona de este requisito la caza de la codorniz común en las modalidades de caza en mano o al salto).

g) No se podrán cazar las palomas ni las tórtolas a menos de 1.000 metros de un palomar cuya localización esté debidamente señalizada ni palomas deportivas o mensajeras que ostenten las marcas reglamentarias.

Artículo 5. Regulación y modalidades específicas de caza mayor.

1. La Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, previa petición del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación (con los modelos que se pueden descargar de la guía de procedimientos en contenidos de caza <https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=7302&IDTIPO=240&>

NOMBRECANAL=Deportes&RASTRO=c55\$m2502,2368), podrá autorizar la caza de las siguientes especies, fijándose las condiciones para su ejercicio cinegético, e indicando la duración, número de ejemplares a abatir, medios de caza a utilizar, así como cualquier otra prescripción relativa a la práctica de la caza en la modalidad autorizada:

a) Muflón, gamo y jabalí en los terrenos cinegéticos que ostenten la condición jurídica de coto de caza mayor o de caza menor de más de 250 hectáreas que hubiesen abonado el complemento correspondiente de la matrícula anual.

b) Ciervo, cabra montés y corzo, en los terrenos cinegéticos que ostenten la condición jurídica de coto de caza mayor o de caza menor de más de 500 hectáreas que hubiesen abonado el complemento correspondiente de la matrícula anual. También se podrá autorizar la cabra montés y el ciervo en los cotos de menos de 500 hectáreas cuando existan daños en los cultivos agrícolas aledaños.

2. Se fijan las siguientes modalidades y períodos hábiles de caza:

a) En aguardo o espera (nocturna y diurna) se podrá abatir jabalí para la prevención de daños, y zorro todos los días desde el 1 de mayo o entrada en vigor de la presente Orden de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

b) En ronda nocturna al jabalí desde 9 de septiembre de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018.

c) En las modalidades de gancho y batida se podrán abatir las siguientes especies: muflón, gamo, jabalí, corzo y zorro. Se denomina gancho, cuando hay menos de 20 puestos, y se bate la mancha con personas batidores auxiliados de perros de rastro o levantadores, o con un máximo de 4 rehalas de perros. Se denomina batida, cuando hay más de 20 puestos y se bate la mancha con rehalas (sin número máximo) y sus respectivos perreros. El período hábil son todos los días, desde el 9 de septiembre de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

d) En montería se podrán abatir: ciervo, muflón, gamo, jabalí, y zorro. El período hábil son todos los días, desde el 9 de septiembre de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

e) En rececho se podrán abatir las siguientes especies: cabra montés, corzo, ciervo, muflón, gamo, jabalí y zorro.

e1) Muflón, gamo y corzo mediante rececho, desde el 1 de mayo o entrada en vigor de la presente Orden de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

e2) Ciervo mediante rececho desde el 9 de septiembre de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

e3) Cabra montés mediante rececho, desde el 12 de octubre de 2017 hasta el 18 de febrero de 2018, ambos inclusive.

3. Se autoriza el abatimiento de jabalí al salto en terrenos cinegéticos de aprovechamiento en los períodos y modalidades de caza menor con escopeta. Se prohíbe la caza de la hembra de jabalí seguida de crías.

4. Resulta obligatorio en los aguardos o esperas nocturnas (solo a la entrada y salida del lugar establecido para la caza), ganchos, batidas, monterías y rondas nocturnas el uso del chaleco reflectante, de color amarillo.

5. Para solicitar monterías, batidas, ganchos o rondas nocturnas, habrá que solicitar la mancha, fecha y horario de la jornada de caza con al menos 1 mes de antelación (si se cambia la fecha de la jornada de caza por algún motivo, se comunicará a los Agentes Medioambientales de la Comarca con al menos 72 horas de antelación, a través del Centro de Coordinación Forestal del Valle (CECOFOR), mediante el teléfono 968177500 o mediante e-mail cecofor@carm.es. Se tendrá que comunicar al CECOFOR la nueva fecha establecida con una antelación de 7 días. Los Agentes comprobarán que la nueva fecha propuesta no interacciona con ninguna actividad de uso público autorizada y en el caso de que coincida, lo comunicarán al titular cinegético para que establezca otra fecha). Habrá que adjuntar a la solicitud un mapa con la mancha propuesta que se puede descargar de <http://massotti.carm.es/visor/> o de <http://cartomur.imida.es/visorcartoteca/>. En el caso de las monterías, también se informará del número de puestos, situación de las armadas, rehalas, y demás datos que aparecen en la guía de procedimientos.

6. Salvo autorización expresa, queda prohibida la celebración de monterías, batidas y ganchos, en cotos de caza colindantes con menos de cinco días de diferencia.

7. La Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal podrá adoptar las medidas oportunas y adecuar las normas que pudieran establecerse sobre el número de permisos, períodos hábiles y cupos de reses a abatir, si el desarrollo de la campaña y la información que se obtenga así lo aconsejan para un mayor logro de los fines que se persiguen, pudiendo incluso llegar a suspender el ejercicio de la caza ya autorizada.

8. Se establece la siguiente valoración en la Región de Murcia a efectos de indemnización complementaria, por pieza de caza cobrada ilegalmente o incumpliendo las normas fijadas en el condicionado de la autorización expedida por la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, sin perjuicio de las indemnizaciones que, con carácter general, correspondan y estén establecidas legalmente:

- a) Cabra montés: macho 12.000 €, hembra 5.000 €
- b) Ciervo y corzo: macho 6.000 €, hembra 3.000 €
- c) Gamo, muflón y jabalí: 3.000 €
- d) Pieza de caza menor: 300 €

9. Las prescripciones técnicas con arreglo a las cuales deberán precintarse las piezas de caza mayor: cabra montés, ciervo, muflón, gamo y corzo, se determinan en la Resolución de la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal de fecha de 8 de junio de 2016 (BORM n.º 140 de 18 de junio de 2016).

10. Se exceptúan de estos calendarios la caza en la Reserva Regional de Caza de Sierra Espuña en la cual la caza se realizará conforme al calendario que prevea su plan técnico.

11. La posible colocación de puestos en ganchos, batidas y monterías a lo largo de los caminos cortados al tránsito, requerirán autorización del propietario de los terrenos durante el tiempo de celebración de la jornada de caza y vendrá recogido en la Resolución.

12. Queda prohibida la celebración de ganchos, batidas y monterías los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, época de nidificación y cría de

otras especies, con las excepciones previstas en las normas específicas de esta Orden.

Artículo 6. Caza de la Perdiz roja con reclamo macho.

1. En los cotos de caza, la práctica de la modalidad tradicional de caza de perdiz roja con reclamo macho, se realizará con las siguientes limitaciones:

2. Período hábil de caza:

a) Zona Alta: 17 de enero a 5 de marzo de 2018 (términos municipales de Moratalla, Caravaca, Jumilla, Yecla, Lorca Norte y Mula Oeste, según se especifica en Anexo V).

b) Zona Baja: 4 de enero a 20 de febrero de 2018 (resto de la Región)

3. No hay limitación de días hábiles dentro del período establecido para esta modalidad de caza.

4. Horario de caza: desde la salida a la puesta del sol tomando del almanaque las horas del orto y ocaso, quedando autorizado el tradicional puesto de alba o recanto.

5. Número máximo de ejemplares por cazador y día: cuatro ejemplares.

6. Distancia mínima entre puestos: no podrá ser inferior a 200 metros.

7. Colindancias.

a) Los puestos y el reclamo, para practicar esta modalidad de caza no podrán establecerse a menos de 100 metros de la linde cinegética más próxima, salvo acuerdo entre los titulares de los cotos de caza colindantes, arrendatarios o personas que ostente su representación.

b) En los términos municipales de Jumilla y Yecla se procede a ampliar a 250 metros la distancia de los puestos de reclamo a colindancias, salvo acuerdo entre los titulares de los cotos de caza colindantes.

c) Dicho acuerdo será formalizado por escrito, remitiendo original del mismo a la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal y al Cuartel de la Guardia Civil de la zona.

d) La distancia máxima establecida entre el puesto y el reclamo no podrá exceder de 30 metros.

e) Queda prohibido posicionar el puesto a menos de 50 metros de zonas de suplementación artificial (comederos o puntos de agua artificial).

8. Se permite el entrenamiento del reclamo en los terrenos cinegéticos fuera de la época de caza cuando el portador del reclamo vaya sin arma de fuego, con la autorización del titular o arrendador cinegético y se realice fuera del radio de 100 metros de los puestos y de la linde cinegética más próxima.

9. Queda prohibido:

a) El empleo de reclamos de perdiz hembra o artificio que los sustituya.

b) La captura en vivo de ejemplares de perdiz, salvo autorización expresa.

Artículo 7. Normas complementarias para otras modalidades de caza.

1. Caza de liebre con perros galgos:

a) El período hábil de caza para esta modalidad comprenderá, todos los días, desde el 12 de octubre de 2017 al 7 de enero de 2018, ambos inclusive. Los cazadores, para la práctica de esta modalidad cinegética, no podrán hacer uso de armas de fuego y sólo podrán auxiliarse, por licencia de caza, de tres perros galgos como máximo (uno de ellos joven de menos de 15 meses), debiendo ir

acollarados, soltándose, a cada lance, sólo dos perros, quedando prohibido el empleo de otras razas. Asimismo, se prohíbe, la acción combinada de dos o más grupos de cazadores en la práctica de esta modalidad cinegética. La única especie cazable para esta modalidad será la liebre.

b) Se permite, fuera del período hábil, el entrenamiento de los perros galgos, siguiendo vehículos a motor por caminos transitables, no asfaltados, dentro del perímetro del coto de caza, con la autorización del titular cinegético.

2. Cetrería:

Dada la tradición de esta modalidad cinegética, así como su importancia para la seguridad del tráfico aéreo, el control de determinadas poblaciones animales, el mantenimiento de los equilibrios biológicos, su escasa incidencia en las poblaciones cinegéticas, y al tratarse de un procedimiento no masivo y selectivo, procede su autorización, bajo las siguientes condiciones:

a) Se requiere para la tenencia del ave contar con la autorización previa, cuya inscripción y registro ha de realizarse en la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, de acuerdo con las condiciones que ésta fije.

b) Para la práctica de esta modalidad cinegética, el titular de la autorización de tenencia del ave estará en posesión de la licencia complementaria "Clase C1". Se advierte que dicha licencia será expedida tras acreditar la autorización de tenencia del ave.

c) Podrán cazarse las especies incluidas en la relación de especies cazables de caza menor de esta Orden, en las mismas condiciones establecidas para las modalidades de caza menor, durante el período hábil general fijado para la caza menor, incluida la caza de liebre con perros galgos, la media veda y el período extraordinario de descaste de conejo.

d) Durante el resto del año, en los cotos de caza, se podrán volar y entrenar las aves de cetrería sin límite de días hábiles con paloma cazable y perdiz roja anilladas para altanería y con conejo y liebre marcados para bajo vuelo, quedando prohibida la caza de otras especies silvestres, debiendo contar con la autorización del titular cinegético, arrendatario o personas que ostenten su representación.

e) Durante dichos periodos el cetrero se podrá auxiliar de hasta dos perros.

f) El entrenamiento de las aves de cetrería al señuelo se podrá practicar sin límite de época y terreno, con autorización, en su caso, del propietario o titular cinegético, arrendatario o personas que ostenten su representación, siempre y cuando no interfiera con otras actividades deportivas regladas.

3. Caza con arco:

Dada la demanda existente para la práctica de esta modalidad cinegética, tratándose de un procedimiento no masivo y selectivo, procede su autorización, bajo las siguientes condiciones:

1.ª Para la práctica de la caza con arco en los cotos de caza autorizados, será preciso disponer de licencia de caza tipo S y el resto de documentación especificada en el artículo 69 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia, así como la especificada en la vigente reglamentación de armas que clasifica los arcos en la 7.ª categoría, punto 5 que "obliga a la tenencia de tarjeta deportiva en vigor, entendiéndose como la expedida por la Federación de Caza correspondiente, previa acreditación por dicha entidad de los conocimientos necesarios para la práctica de la caza con arco "acreditación de arquero cualificado (T2)."

2.ª Podrán cazarse las especies incluidas en la relación de especies cazables de caza menor y mayor de esta Orden, en las mismas condiciones establecidas para las modalidades de caza menor, durante el período hábil general fijado para la caza menor, incluida la caza en el período extraordinario de descaste de conejo y para las modalidades de caza mayor durante los periodos hábiles fijados para el aguardo a jabalí, rechecho de cabra montés, corzo, ciervo, muflón y gamo, así como para monterías, ganchos y batidas.

3.ª Los arcos utilizados para la práctica de la caza habrán de tener las siguientes potencias mínimas:

a) Para especies de caza menor: arcos de potencia de 15,87 kg. o superior (35 libras o superior) a la apertura del arquero.

b) Para especies de caza mayor: arcos de potencia de 20,25 kg. (45 libras o superior) a la apertura del arquero.

4.ª Las flechas a emplear: podrán utilizarse astiles de madera, aluminio y carbono siempre que en su construcción actúen capas en distintas direcciones: circulares y verticales (carbono trenzado).

5.ª Las puntas utilizables deberán cumplir las características siguientes:

a) Para la caza menor pueden utilizarse puntas de impacto o entrenamiento que sean roscadas, queda prohibida la utilización de puntas de hojas de corte.

b) Para la caza mayor únicamente se pueden utilizar puntas de corte.

c) Las puntas de hojas de corte no podrán tener menos de tres filos. El ancho mínimo de corte de la punta de caza deberá poder inscribirse en un círculo de, al menos, 22 milímetros de diámetro.

d) Para la caza de aves al vuelo las flechas de caza a utilizar deberán estar emplumadas obligatoriamente con plumas anchas del tipo "flu-flu", asimismo, las puntas serán las adecuadas para ese tipo de caza (puntas de aros que hacen la función de impacto y/o arrastre o puntas de goma (impacto) tipo Blunt o Bird).

e) Todas las flechas deberán llevar obligatoriamente marcado el DNI o NIE del cazador Siendo éstas las únicas que portara y transportara el cazador.

6.ª Quedan prohibidas:

a) Las puntas que por su diseño en forma de arpón puedan impedir su extracción.

b) Las puntas de entrenamiento de tiro al blanco, "field" o "bullet" (excepto en caza menor).

c) Las puntas explosivas o que contengan sustancias paralizantes o venenosas.

d) Portar flechas con puntas de hojas de corte montadas. Excepto en la ejecución de rechechos para caza mayor.

Artículo 8. Medidas de protección de determinadas especies y de la caza en general.

1. Queda prohibida la caza de las especies no relacionadas en esta Orden.

2. Quedan prohibidas, con las excepciones previstas en el artículo 52 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia, la tenencia, utilización y comercialización de todos los medios masivos o no selectivos para la captura o muerte de piezas de caza, así como de aquellos que

puedan causar localmente la desaparición o turbar gravemente la tranquilidad de las poblaciones de una especie.

3. La Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal podrá confiscar y destruir los medios prohibidos, expuestos a la venta, de captura masivos o no selectivos, sin derecho a indemnización.

4. Queda prohibida la celebración de monterías, ganchos y batidas, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, época y zona de nidificación y cría de otras especies, con las excepciones previstas en las normas específicas de esta Orden.

5. Queda prohibido cazar fuera del período comprendido entre una hora antes de la salida del sol y una hora después de la puesta. Esta prohibición queda sin efecto en aquellas modalidades de caza nocturna expresamente autorizadas.

6.- Todas las distancias a las que se refiere la presente Orden se medirán sobre plano (distancia horizontal o reducida).

Artículo 9. Manipulación de animales capturados y/o abatidos, control sanitario de sus carnes y restos y comercio y transporte de las piezas de caza.

1. Los titulares cinegéticos, arrendatarios o personas que ostente su representación y los cazadores, cuando tengan conocimiento o presunción de la existencia de cualquier enfermedad que afecte a la caza o que sea sospechosa de epizootia o zoonosis incluida la gripe aviar, estarán obligados a comunicarlo a la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal o, en su defecto, a las autoridades o agentes competentes en la materia. Para ello, comunicarán al Centro de Coordinación Forestal del Valle (CECOFOR) (teléfono de contacto 968177500 o mediante e-mail cecofor@carm.es), con un máximo de 48 horas, dicho hallazgo.

2. Los perros y hurones utilizados para el ejercicio de la caza serán sometidos por sus propietarios a las inspecciones, vacunaciones y tratamientos que legalmente se determinen y deberán ir correctamente identificados y portar la documentación sanitaria preceptiva.

3. Las piezas cobradas en las distintas modalidades de caza, podrán ser comercializadas siempre que se sometan a los controles oficiales establecidos por la autoridad competente en Salud Pública.

4. Los titulares cinegéticos, arrendatarios o personas que ostente su representación y los cazadores colaborarán y facilitarán en todo momento, la toma de muestras relativa al Programa de Vigilancia Sanitaria de la fauna silvestre.

5. El transporte de caza muerta en época hábil se hará en las condiciones y con los requisitos que determine la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, quedando prohibido su transporte y comercialización en época de veda, salvo las procedentes de explotaciones industriales o granjas cinegéticas autorizadas.

Artículo 10. Control de capturas.

1. Los titulares de aprovechamientos cinegéticos, arrendatarios o personas que ostenten su representación, finalizada la actividad cinegética anual, remitirán a la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, antes del 31 de marzo de 2018, una memoria sobre soporte normalizado (Anexo IV) en la que se especificarán los resultados de caza obtenidos, el número de los ejemplares

abatidos y cuantas circunstancias de interés se hayan producido en el desarrollo de la actividad cinegética anual en el acotado.

2. En aquellos casos en que el titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación, no haya presentado la memoria anual, la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal podrá suspender el ejercicio de la actividad cinegética en el acotado. Se establecerán planes de inspección de los acotados, pudiendo igualmente suspenderse la actividad cinegética en aquellos cotos en los que los resultados de estas inspecciones evidencien irregularidades, inexactitudes o falsedades en los datos aportados

Artículo 11. Zonas de adiestramiento y campeonatos deportivos de caza.

1. La Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal, previa petición del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación, podrá autorizar, en las condiciones que se considere convenientes, las zonas de adiestramiento sobre terrenos incluidos en cotos de caza, con autorización de su propietario, adoptándose las medidas necesarias que minimicen su impacto, en los periodos de reproducción y cría, de la fauna silvestre. Como norma general estas zonas se ubicarán en zonas llanas con fácil acceso y escaso interés ecológico, no coincidentes superficialmente con figuras de protección legal del territorio orientadas a la conservación de la flora, fauna y sus hábitats.

2. La Federación de Caza de la Región de Murcia comunicará a la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal la celebración de campeonatos deportivos sobre piezas silvestres o procedentes de granjas cinegéticas autorizadas, al menos con 15 días de antelación. Los campeonatos que se realicen sobre especies silvestres quedaran sujetos a lo especificado en esta norma; los que se realicen sobre especies procedentes de granjas cinegéticas autorizadas en cotos intensivos de caza quedarán sometidas al condicionado de autorización de dichas actividades; y los que se realicen sobre especies procedentes de granjas cinegéticas autorizadas en el resto de acotados deberán contar con la autorización de esa Dirección General, debiéndose indicar en la solicitud de autorización la fecha y el lugar de la celebración del campeonato, descripción de las actividades a realizar, las armas y los perros a emplear. Indicar también: su procedencia especificando el número de Registro General de Explotaciones Ganaderas (REGA) y el número de autorización para la producción y suelta de especies cinegéticas en el medio natural, el número de ejemplares y aportarán la autorización escrita de los titulares cinegéticos, en su caso, arrendatarios o personas que ostente su representación.

Artículo 12. Seltas de piezas de caza.

1. Las seltas en los terrenos cinegéticos de carácter privado, deportivo o intensivo, de piezas de caza procedentes de granjas cinegéticas autorizadas, requerirán disponer de la autorización previa de la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal. En la solicitud se indicará la especie a repoblar, su procedencia especificando el número de Registro General de Explotaciones Ganaderas (REGA) y el número de autorización para la producción y suelta de especies cinegéticas en el medio natural, el número de ejemplares, paraje de la suelta, fechas de suelta y justificación de la necesidad y conveniencia de la repoblación solicitada en el acotado.

2. Las piezas liberadas en cotos intensivos deberán ir marcadas. Los titulares de los cotos intensivos dispondrán de un libro de registro en el que anotarán de

manera actualizada (antes del inicio de cada jornada de caza) la procedencia y número de piezas soltadas, fecha de llegada al coto y de suelta, fecha de las cacerías, modalidad cinegética, nombre y DNI de los cazadores, tipo y color de la marcas y número de piezas cazadas por especies.

3. Queda prohibida la introducción de especies, subespecies o razas geográficas alóctonas cuando éstas sean susceptibles de competir con las especies silvestres autóctonas, alterar su pureza genética o los equilibrios ecológicos. En el caso de introducciones accidentales o ilegales, no se podrá autorizar en ningún caso su aprovechamiento cinegético, promoviendo las medidas apropiadas de control de especies para su erradicación.

Artículo 13. Apercebimientos generales.

1. Para practicar cualquiera de las actividades cinegéticas descritas en esta Orden es necesario estar en posesión de los documentos que se relacionan en el artículo 69 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia:

- a) Licencia de caza en vigor de la Comunidad Autónoma de Murcia.
 - b) Seguro obligatorio de responsabilidad civil del cazador.
 - c) Seguro de daños propios por accidente sobrevenido durante la práctica deportiva.
 - d) Documento identificativo valido para acreditar la personalidad.
 - e) En caso de utilizar armas, el permiso correspondiente, así como la guía de pertenencia, de acuerdo con la legislación específica.
 - f) En caso de utilizar otros medios de caza que precisen autorización, los correspondientes permisos.
 - g) Tarjeta de filiación al coto, autorización escrita del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación. Dicha autorización consistirá en una copia de la matrícula debidamente actualizada, anotando en su reverso o lugar perfectamente legible el nombre y DNI del titular o arrendatario y del cazador autorizado. La firma del titular o arrendatario deberá ser original.
2. Los citados documentos habrá de llevarlos consigo el cazador durante la acción de cazar o tenerlos razonablemente a su alcance, de manera que permita mostrarlos a las autoridades o a sus agentes cuando así lo requieran.
3. Los titulares cinegéticos revisarán periódicamente la señalización de sus acotados, manteniendo en perfectas condiciones la señalización de los mismos.
4. Quedará prohibida toda actividad cinegética en los cotos de caza cuyo titular cinegético no haya procedido a la renovación anual de la matrícula acreditativa de su condición cinegética, ni a la regularización perimetral del acotado.
5. El incumplimiento por el titular cinegético del condicionado fijado en las autorizaciones concedidas conllevará la suspensión de la actividad cinegética del acotado.
6. La actividad cinegética podrá ser suspendida ante el hallazgo de cebos o cadáveres de animales supuestamente envenenados o especies protegidas tiroteadas en un terreno cinegético durante el período que dure la inspección a realizar en el terreno afectado.
7. Los cazadores que en el ejercicio de su actividad cinegética empleen armas de fuego procederán a recoger los cartuchos o las vainas de las balas utilizadas.

8. Los ojeadores, batidores, secretarios y rehaleros que asistan en calidad de tales a ojeos, batidas o monterías, sólo podrán utilizar arma blanca, para rematar las piezas heridas o agarradas por los perros.

9. Los buscadores de caracoles adoptarán las medidas necesarias para no molestar o dañar los nidos de perdiz o de otras especies de fauna silvestre.

10. No está permitida la caza en aquellos terrenos que durante los últimos cinco años hayan sufrido incendios forestales, o los que lo sufran durante la presente temporada con independencia de la calificación cinegética de los mismos, así como en una banda colindante de 200 metros del perímetro exterior de éstos incendios (cuando tengan una superficie mayor de 1 hectárea).

11. El paso por las zonas incendiadas, durante la práctica de la caza, se realizará con las armas descargadas.

12. Dado el riesgo de confusión existente entre las especies estornino pinto cazable y el estornino negro no cazable, las palomas torcaz y bravía cazables y la paloma zurita no cazable deberá prestarse especial atención, en el abatimiento de las mismas.

13. La caza del faisán solo podrá practicarse en los cotos intensivos de caza que dispongan de la autorización correspondiente.

14. Para reducir la contaminación y afección a las especies, se aconseja la munición libre de plomo en todos los terrenos cinegéticos de la Región de Murcia.

Artículo 14. Planes de Ordenación Cinegética

En el caso de que el coto disponga de Plan de Ordenación Cinegética aprobado, en base al artículo 40 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, donde tenga identificadas las manchas o rodales a batir, puestos y modo de batir de las rehalas para los ganchos, batidas o monterías, solamente deberán realizar una comunicación previa con copia del pago de la tasa correspondiente con un mes de antelación, sin necesidad de esperar resolución aprobatoria de la misma. En el caso de que exista alguna actividad de uso público autorizada o cualquier otro inconveniente, se le comunicará al titular cinegético para que establezca otra fecha.

Disposición adicional primera. Actividad cinegética en espacios naturales.

1. El aprovechamiento cinegético en el ámbito del Plan de Ordenación de los recursos naturales de Sierra Espuña (incluido Barrancos de Gebas), Sierra de El Carche y Sierra de la Pila, se atenderá a lo dispuesto en sus respectivas regulaciones, concretamente en los artículos 46 y siguientes, aprobadas por Decreto 13/1995, de 31 de marzo, en los artículos 52 y siguientes, aprobadas por Decreto 69/ 2002, de 22 de marzo, y en los artículos 51 y siguientes, aprobadas por Decreto 43/2004, de 14 de mayo, respectivamente.

2. Se prohíbe la caza, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1, del Decreto 45/ 1995, de 26 de mayo, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de Calblanque, Monte de las Cenizas y Peña del Águila, dentro de los límites del Parque Regional (Anexo I). Asimismo, queda prohibida la caza en el ámbito del Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de Las Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar (Anexo II), conforme a lo dispuesto en el artículo 32, del Decreto 44/1995, de 26 de mayo.

3. Se tendrá en cuenta, las normas de regulación cinegética establecidas en los planes de ordenación de los recursos naturales, aprobados inicialmente, relativos a los Espacios Naturales Protegidos: Saladares de Guadalentín, Espacios

Abiertos e Islas del Mar Menor y Cabezo Gordo, Sierra de Salinas, Humedales del Ajauque y Rambla Salada, Carrascoy y El Valle, Sierra de la Muela, Cabo Tiñoso y Roldán.

4. Se tendrá en cuenta, las normas de regulación cinegética establecidas en el Plan de Gestión y Conservación de la Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA) de Almenara, Moreras y Cabo Cope, los Planes de Gestión Integral de los espacios protegidos Red Natura 2000 del Noroeste de la Región de Murcia, así como los Planes de Gestión que se vayan aprobando.

5. Queda prohibida la tenencia y uso de munición que contenga plomo durante el ejercicio de la caza y tiro deportivo, cuando estas actividades se ejerzan en zonas húmedas RAMSAR, en las zonas húmedas de la Red NATURA 2000 y en las zonas húmedas incluidas en espacios naturales protegidos. Esta disposición será de aplicación a los humedales de la Región de Murcia incluidos en el Real Decreto 435/2004, de 12 de marzo, por el que se regula el Inventario nacional de zonas húmedas. En concreto, el humedal RAMSAR "Mar Menor", las Lagunas de Campotejar y de las Moreras, incluidos en la Lista de Humedales de Importancia Internacional por Resolución de 25 de enero de 2011, de la Dirección General de Medio Natural de Política Forestal (BOE n.º 30, de 14 de febrero).

Disposición adicional segunda. Especies de fauna amenazada.

Cuando por causas accidentales fuese encontrado muerto o capturado vivo, sin posibilidades de su puesta en libertad, cualquier ejemplar de las especies de fauna amenazada aducidas en el artículo 15 de la Ley 7/1995, de Fauna Silvestre, no incluida en esta Orden dentro de la relación de cazables, deberá ser entregada a los agentes de la autoridad o personal competente de la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal o, en su defecto, ser puesto en conocimiento del Centro de Coordinación Forestal del Valle (CECOFOR) (teléfono de contacto 968177500 o mediante e-mail cecofor@carm.es) o a través del teléfono 112, para que procedan a su recogida.

Disposición adicional tercera. Modificación de las especies cinegéticas

1. En base a la Sentencia 637/2016 de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE n.º 146, 17 de junio de 2016), no se considera al arruí (*Ammotragus lervia*) especie cinegética, quedando la gestión de la especie a cargo del Plan de Control o Erradicación de la Oficina de Impulso Socioeconómico del Medio Ambiente.

2. Si se produce alguna Sentencia o modificación en la legislación respecto al listado de especies cinegéticas, la presente Orden se actualizará en el mismo sentido.

Disposición derogatoria única.

Queda derogada la Orden de 23 de mayo de 2016, de la Consejería de Agua, Agricultura y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2016/2017 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (BORM n.º 120 de 25 de mayo de 2016).

Disposición final única. Entrada en vigor.

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

Murcia, a 2 de mayo de 2017.—La Consejera de Agua, Agricultura y Medio Ambiente, Adela Martínez-Cachá Martínez.



ANEXO IV

FICHA ANUAL DE CONTROL CINEGETICO EN COTOS DE CAZA (artículo 41.- Ley 7/2003, de la Caza y Pesca Fluvial en la Región de Murcia)				
Temporada Cinegética: 20____ / 20____				
Nombre Coto				
Matrícula		Superficie (hectáreas)		
Término municipal				
Coordenadas UTM (ETRS89) del centro del coto	X		Y	
CAZA MAYOR				
ESPECIE	EPOCA / MODALIDAD DE CAZA	SEXO	EJEMPLARES	Observaciones
JABALI	TEMPORADA GENERAL / Batidas/Ganchos	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Al salto Rececho/Ronda nocturna	MACHO		
		HEMBRA		
CABRA MONTES	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
CIERVO	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías	MACHO		
		HEMBRA		
MUFLON	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
GAMO	TEMPORADA GENERAL / Rececho/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
CORZO	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Gancho	MACHO		
		HEMBRA		



CAZA MENOR			
ESPECIE	EPOCA DE CAZA	EJEMPLARES	OBSERVACIONES
CONEJO	DESCASTE		
	TEMPORADA GENERAL		
ZORRO	TEMPORADA GENERAL		
	BATIDAS		
	MÉTODOS SELECTIVOS		
	CON PERRO DE MADRIGUERA		
	AGUARDO Y RECECHO		
LIEBRE	PERROS GALGOS		
	TEMPORADA GENERAL		
PERDIZ	TEMPORADA GENERAL		
	OJEOS		
	RECLAMO		
CODORNIZ	MEDIA VEDA		
FAISAN	TEMPORADA GENERAL		
PALOMA TORCAZ	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
ESTORNINO PINTO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL COMUN	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL ALIRROJO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL REAL	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL CHARLO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
PALOMA BRAVIA	MEDIA VEDA		
	T. GENERAL		
	PUESTO FIJO		
TORTOLA COMUN	MEDIA VEDA		
URRACA	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
	MÉTODOS SELECTIVOS		
GAVIOTA PATIAMARILLA	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		

Bajo mi responsabilidad como titular del aprovechamiento cinegético _____, arrendatario _____ o persona que ostente su representación _____ del coto de caza indicado, **DECLARO** que son ciertos en su integridad los datos de resultados que manifiesto en este documento sin que haya omitido nada.

En _____, a _____ de _____ de 2 _____

Fdo.: _____

D.N.I.: _____

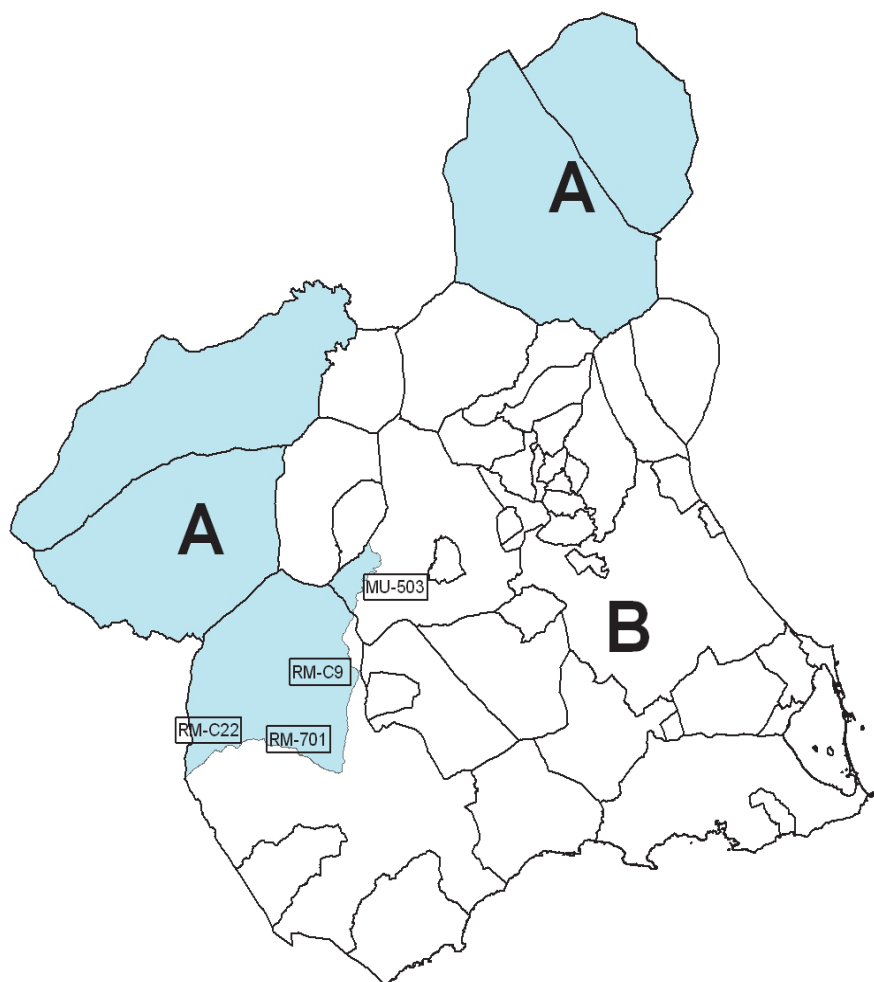
A LA DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO RURAL Y FORESTAL

ANEXO V: DELIMITACIÓN DE ZONAS DE CAZA DE PERDIZ CON RECLAMO EN LA REGIÓN DE MURCIA

ZONAS PARA LA CAZA DE LA PERDIZ CON RECLAMO EN LA REGIÓN DE MURCIA

A: ZONA ALTA

B: ZONA BAJA



A: ZONA ALTA: Municipios de Jumilla, Yecla, Moratalla y Caravaca de la Cruz, zona alta de Lorca (limitada al norte por Caravaca de la Cruz y Cehegín, al este por Mula, Totana y la carretera RM-C9, al oeste por la provincia de Almería y al sur por la carretera RM-701 de Lorca a La Parroquia y RM-C22 de La Parroquia a Vélez-Rubio) y zona alta de Mula (limitada al norte y oeste por los municipios de Bullas y Cehegín, al este por la carretera MU-503 de Zarzadilla de Totana a Bullas, y al Sur por Lorca).

B: ZONA BAJA: Resto de la Región de Murcia

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3087 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Industria Jabonera Lina S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/1/0129/2016; denominado Industria Jabonera Lina S.A.; código de convenio n.º 30001932011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 4/10/2016, por la Comisión Negociadora.

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

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

Murcia 11 de abril de 2017.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIA JABONERA LINA, S.A.

20 febrero de 2017

ÍNDICE:

CAPÍTULO I:	ÁMBITO DE APLICACIÓN
CAPÍTULO II:	POLÍTICA SALARIAL
CAPÍTULO III:	POLÍTICA DE EMPLEO.
CAPÍTULO IV:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
CAPÍTULO V:	LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
CAPÍTULO VI:	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPÍTULO VII:	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
CAPÍTULO VIII:	MEDIO AMBIENTE
CAPÍTULO IX:	DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO X: FORMACIÓN

Capítulo XI: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN
SALARIAL 2016

PREÁMBULO

1.- El presente convenio es suscrito entre los representantes legales de la empresa Industria Jabonera Lina S.A., y los representantes legales de los trabajadores que conforman el comité de empresa de Linasa:

Representantes legales de la empresa:

Don Juan Pérez Sánchez (Consejero Delegado de Linasa)

Don José M^a Pérez Sánchez (Consejero Delegado de Linasa)

Representantes legales de los trabajadores:

Don Manuel Cortes Martínez (UGT)

Don Antonio Marín Cabello (UGT)

Don José Antonio Guillén Rubio (UGT)

Don Juan Antonio Fernández Martínez (USO)

Doña María Fernández Montero (USO)

Don Luis Miguel Peñalver Almagro (USO)

Don Augusto Martínez Serrano (UGT)

Don Antonio Fernández Alarcón (UGT)

Don Antonio Araez Verdú (UGT)

2.- Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II).

3.- Inaplicación del convenio:

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. será el previsto en el citado artículo.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguiente a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral conforme al ASECMUR II.

Capítulo I:

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Industria Jabonera Lina, S.A. y los trabajadores por cuenta ajena que en ella prestan sus servicios.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Las normas competentes en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en cualquier caso en el plazo de 10 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

El plazo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de 2 años si no mediase denuncia formal de alguna de las partes, preavisando con un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.º Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal vigentes a la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico indivisible. Si por el órgano competente se declara nula o ilegal alguna de sus previsiones, quedará sin efecto todo el Convenio, debiendo reconsiderar su contenido la Comisión Negociadora.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Se establece una comisión paritaria mixta para la vigilancia, interpretación cumplimiento de este Convenio. La comisión mixta estará compuesta por tres miembros del comité de empresa y tres miembros de la representación de la empresa.

Esta comisión se reunirá, previa convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles pudiendo ser asistidos, previo acuerdo de ambas partes, por uno o varios asesores con voz pero sin voto. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley.

Capítulo II:

Política salarial

Artículo 7.º Salario base del Convenio.

Estará compuesto por una cantidad para cada categoría, que se abonará mensualmente según se relaciona en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 8.º Participación en beneficios.

Por ese concepto percibirán los trabajadores mensualmente una cantidad consistente en el diez por ciento del salario base y antigüedad correspondiente.

Artículo 9.º Complemento por Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en un (1) trienio del 5% y cinco (5) quinquenios del 10% del Salario Base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establece en el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias denominadas Verano, Navidad y 1.º de Mayo, que se abonará a razón de 30 días de Salario Base más Antigüedad, más Plus de Convenio. Serán pagaderas el 30 de junio la de Verano, el 15 de diciembre la de Navidad. La de 1.º de mayo se percibirá de forma prorrateada en los 12 meses del año.

Artículo 11.º Plus de Actividad.

Estará compuesto por una cantidad para cada categoría profesional, en la cuantía establecida en el anexo I de este Convenio.

Artículo 12.º Incentivos.

Al objeto de incentivar el mayor grado de responsabilidad, diligencia, y buen hacer que el operario desarrolle en el ejercicio de los cometidos inherentes a su categoría profesional, la Dirección de la empresa podrá conceder gratificaciones personales en orden a la consecución de los objetivos pretendidos. Tal gratificación no será consolidable.

Artículo 13.º Otros Pluses.

a) Plus de convenio: Por acuerdo realizado entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores en la fecha de 8 de enero de 2.008, se elimina el Plus de Transporte a partir del mes de enero de 2.008, y en compensación se crea un nuevo plus salarial denominado Plus de Convenio, con valor de partida igual al Plus de Transporte en el año 2008, que forma parte de la base de cotización de todas las categorías de forma que el salario bruto mensual quede invariable aunque se aumenta la base cotizable.

En virtud del acuerdo anterior, los trabajadores por tanto, no tendrán derecho a cantidad alguna en concepto de plus de transporte, plus de distancia o cualesquiera otros derivados de sus desplazamientos al lugar de trabajo.

b) Plus de turno continuo: Complemento salarial a abonar a aquellos trabajadores que realizan un trabajo a turnos de forma continua y que implica posibilidad de trabajo los 7 días de la semana y los 365 días del año. Es decir, están asignados a turnos en procesos productivos que trabajan de forma continua 24 h/día y 365 Días/año excepto mantenimientos programados. Por tanto realizan turnos que cubren las 24 h del día incluidos los fines de semana y festivos de forma regular.

c) Plus de asistencia: Complemento salarial por no faltar al trabajo bajo ninguna causa o circunstancia, independientemente que la causa de faltar esté cubierta legalmente, así como por tener disponibilidad para venir a cubrir la falta de un compañero de trabajo pudiendo ser avisado en cualquier momento y comprometiéndose a presentarse en el menor tiempo posible. Este plus es VARIABLE. Si hay una falta de asistencia en un mes pierden el 50% que lo recibe el compañero que viene a sustituirlo. Si hay una 2.ª falta se pierde el 50% restante.

d) Plus de flexibilidad: Complemento salarial por disfrutar del tiempo de descanso para bocadillo o comida en el entorno del puesto de trabajo y con flexibilidad para interrumpirlo ante cualquier necesidad del puesto de trabajo. Este complemento se da en procesos de fabricación donde por su naturaleza o dificultad no se pueden realizar sustituciones para el bocadillo y la parada del mismo produce desajustes perjudiciales para el proceso. Es un complemento VARIABLE que se calcula multiplicando las jornadas trabajadas por un precio fijo según el puesto de trabajo. Este complemento es aplicado a los siguientes puestos de trabajo: Operador de planta de sulfonación, operador de sopladora, operador de planta de sólidos.

e) Plus por servicio de guardia: Complemento salarial por estar localizable fuera de la jornada de trabajo (incluidas noches y fines de semana), y disponible para venir de forma urgente a la empresa para atender averías. Para el año 2016 queda compuesto por un importe de 75 €/semana de guardia y de un valor de 22 €/h por intervención, con un mínimo a abonar de 2 horas.

f) Plus de conducción: Complemento salarial por estar asignado a puestos de trabajo en los que gran parte de la jornada (más de un 30%) y de forma continuada se conduce un vehículo por vías públicas. Se crea en dos tramos. Para el año 2016 para trabajadores con área de conducción habitual menor de 50 Km de radio desde su base 150€/mes. Para trabajadores con área de conducción habitual mayor de 50 Km de radio desde su base 350€/mes.

g) Plus de productividad: Complemento salarial a abonar a trabajadores en concepto de consecución de los objetivos de productividad y rendimiento en

su puesto de trabajo. En trabajadores asignados al área de Producción es un complemento variable que se calcula según cálculos objetivos de la productividad de su línea de producción o área de trabajo por medio de indicadores objetivos y medibles. Al resto de trabajadores donde no existe un sistema de cálculo objetivo de la productividad de su trabajo, en este complemento se incluirá una cantidad que valore la necesidad del puesto de trabajo de alargar jornada o trabajos puntuales en fin de semana, así como la valoración del desempeño individual del trabajador por parte de sus superiores.

Becas y ayudas:

1. Ayuda a trabajadores en baja por enfermedad común de larga duración: Ayuda económica a trabajadores de baja por enfermedad común diagnosticada por facultativo especialista y con pruebas objetivas que la justifiquen consistente en un importe de 200€/mes. Dicha ayuda se podrá abonar a partir del mes siguiente al segundo contado desde que se ha iniciado la baja (quedan excluidas las bajas derivadas de problemas mentales o procesos ansiosos o depresivos, así como aquellas que no puedan ser respaldadas por pruebas objetivas). Para recibir esta ayuda debe ser solicitada previamente por escrito por el trabajador, y presentar directamente al Director de RRHH informe médico y pruebas objetivas que la dictaminen. Esta información será tratada de forma confidencial y sólo será conocida por el Director de RRHH y el Consejo de Dirección a fin de aprobar la concesión de la ayuda.

2. Ayuda a familias de trabajadores con hijos escolarizados: Ayuda económica a los 20 trabajadores con hijos escolarizados en cualquier ciclo formativo con duración mínima de 1 año y menor renta por miembro de la unidad familiar. Estas ayudas se convocarán una vez al año y se regirán según los criterios que se definan en el documento redactado al efecto. La ayuda consistirán en un importe de 150€ por trabajador. Cuando además alguno de los hijos este escolarizado en un curso universitario o de postgrado, esta cantidad se incrementará con una ayuda extra de 100€.

Artículo 14.º Complementos por accidente.

En los casos de baja por Incapacidad Temporal debida a accidente de trabajo, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación por incapacidad temporal y el salario mensual establecido en el presente convenio.

Artículo 15.º Incrementos salariales.

Los Representantes Sindicales de la empresa y Los Representantes de la Dirección se reunirán al menos una vez al año a petición de cualesquiera de las partes, para negociar la subida salarial a hacer efectiva a inicios del año siguiente.

Capítulo III:

Política de empleo.

Sección primera

Artículo 16.º- Ingreso en la empresa.-

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas. Para hacer efectivo el principio de acción positiva deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Artículo 17.º- Periodo de prueba.-

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

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 1 y 2, dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Sección segunda

Artículo 18.º- Contratación.-

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Artículo 19.º- Pluriempleo.-

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

Sección tercera

Artículo 20.º- Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales prestadas de lunes a viernes y 1.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante, cuando las necesidades de producción de la empresa lo aconsejen, se podrá trabajar los fines de semana respetándose en todo caso el límite máximo de jornada.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador tendrá derecho a 25 minutos en concepto de "pausa-bocadillo". A estos efectos, 20 minutos de tal descanso computarán como tiempo efectivo de trabajo y los 5 minutos restantes como tiempo de descanso para compensar aquellos años en que el número de horas de trabajo correspondientes a las jornadas laborables es mayor que el número de horas de trabajo efectivo anual que marca el convenio.

En periodos de alta producción y en las secciones que sea necesario por las necesidades productivas, se podrá establecer por la empresa régimen de trabajo a turnos.

Artículo 21.º Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones al año de los cuales 11 de ellos deberán ser disfrutados ininterrumpidamente en los meses de verano.

El calendario de vacaciones será fijado al inicio del año de común acuerdo entre Los representantes Sindicales y los de la Dirección de la empresa. Los trabajadores conocerán las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación al comienzo del disfrute. La asignación de los trabajadores a los diferentes turnos se hará por elección de forma rotatoria de los trabajadores que componen un mismo grupo dentro de la organización de la empresa.

Artículo 22.º Póliza de accidentes.

La empresa, a la entrada en vigor del presente Convenio, concertará una póliza colectiva de accidente que garantice al trabajador o a sus beneficiarios una indemnización de 20.000 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta producidas por accidente de trabajo.

Artículo 23.º Prestación por defunción.

Si se produjera el fallecimiento de un trabajador de plantilla, la empresa abonará a sus familiares beneficiarios una cantidad consistente en una mensualidad de su salario por cada siete (7) años de servicios prestados en la empresa, así como la parte proporcional correspondiente a los años que superen cada bloque de 7 años.

Artículo 24.º Prendas de trabajo.

Tras la incorporación del trabajador a la empresa, esta entregará al personal de fabricación y almacén dos equipaciones de uniforme completos, para invierno y para verano, que le serán renovados periódicamente cuando alcancen un grado de deterioro suficiente.

Artículo 25.º Cese en la empresa.

El trabajador que pretenda cesar voluntariamente al servicio de la empresa, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días. El trabajador que incumpla con su deber de preaviso, compensará a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

La empresa, en caso de extinción de contrato, preavisará igualmente al trabajador en los mismos plazos excepto en periodo de prueba, despido disciplinario, despido objetivo o colectivo, donde se aplicaran los plazos previstos en la ley. Cuando la Empresa incumpla con su deber de preaviso, compensará al trabajador con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo IV:**Clasificación profesional.****Movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo***Sección primera***Artículo 26.º- Clasificación funcional.-**

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los trabajadores se modifica la clasificación funcional por categorías existente hasta ahora quedando clasificados los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, en grupos profesionales.

Dentro de cada grupo profesional se crea una subclasificación entre 2 y 5 niveles según el grupo, a fin de poder reconocer dentro de un mismo grupo los diferentes niveles de dominio de la materia, responsabilidad, capacidad de mando, iniciativa, motivación, y esfuerzo de los trabajadores que componen ese grupo profesional.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

En el Anexo I del presente convenio se adjunta tabla de los grupos profesionales y sus subniveles con su correspondiente salario bruto anual.

Artículo 27.º- Definición de los grupos profesionales.-

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en LINASA, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Ingeniería y Mantenimiento.
- c) Logística
- d) Departamento Técnico.
- e) Administración.
- f) Comercial.
- g) Compras.
- h) Recursos Humanos y Servicios.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación:

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc..

- b) Experiencia:

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia:

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

- b) Elaboración de la decisión:

Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0.- Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos gerenciales en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1.- Criterios generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de la escala básica donde se realicen operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente

establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan formación específica ni experiencia,

Formación.- Los conocimientos para acceder a este tipo de puestos es educación primaria o secundaria obligatoria.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como auxiliares de carga y descarga, operadores de apoyo, operadores de limpieza, etc., así como otros puestos de trabajo donde se desempeñen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales en máquinas, entendiendo por tales aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Grupo profesional 2.- Criterios Generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de la escala básica con funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, (montar y desmontar) con posible utilización de maquinaria con elementos electrónicos, y regulaciones.

La formación mínima necesaria para acceder a esta categoría es la de poseer estudios de Educación Secundaria Obligatoria en rama relacionada con el puesto de trabajo. En caso de no poseer la formación requerida será necesaria como mínimo experiencia demostrada de 3 años en puesto similar.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación.- La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como operadores de máquina, o auxiliares de carga y descarga, u operadores de apoyo, etc, con capacidad demostrada para desempeñar varios puestos de categoría similar, así como otros puestos de trabajo donde se desempeñen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de fabricación de productos.
- Actividades que consistan en preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado, con regulación y puesta a punto de maquinarias y/o procesos elementales.

- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Grupo profesional 3.- Criterios generales.

Grupo correspondiente a puestos de trabajo de cualificación intermedia donde se ejecutan operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con varios años de experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado superior relacionado con la actividad a desempeñar. En caso de no poseer la formación requerida será necesaria experiencia demostrada de al menos 2 años en el puesto o equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como auxiliares de recepción de materias primas, operadores de línea, Auxiliares electricistas, mecánicos, o administrativos, analistas de laboratorio, o puestos de trabajo de escala básica que además de las responsabilidades de su puesto de trabajo tienen una o varias responsabilidades extras de cualificación intermedia que les ocupa mas de 1/4 de su tiempo. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de líneas de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es,
- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas, y que conlleve la colaboración de operarios de otros puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Conductores de vehículos con permiso de Clase B.

- Realización de operaciones de análisis, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.

Grupo profesional 4.- Criterios generales.

Grupo profesional de cualificación intermedia-alta correspondientes a aquellos puestos de trabajo de ejecución autónoma que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las tareas asignadas y/o de supervisión y coordinación de equipos de trabajadores.

Formación.- Es necesario mínimo titulación superior en formación profesional relacionada con la actividad, o experiencia mínima de 5 años en puesto equivalente y capacidad demostrada.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como Jefes de Equipo, Encargados y oficiales de Planta, y Auxiliares Técnicos. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de organizar y/o coordinar puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- . Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo, o programaciones de producción.

- . Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- . Actividades de fabricación y/o producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por varios trabajadores.

- . Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- . Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- . Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

Tareas de delineación.

Vendedores/as sin especialización.

Grupo Profesional 5.- Criterios Generales.-

Grupo de cualificación alta correspondiente a puestos de trabajo de ejecución autónoma que conllevan 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 y/o subcontratas.

Formación.- Es necesario mínimo bachillerato o titulación superior en formación profesional relacionada con el puesto, o capacidad demostrada y experiencia mínima de 5 años en el puesto o equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo como Encargados de Sección, técnicos no titulados, y oficiales de primera electricistas, mecánicos, administrativos, o de laboratorio. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones, organización y coordinación de trabajadores de los grupos profesionales inferiores y seguimiento de los procesos.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto suficiente de operarios.
- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- Programador/a de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción que puedan ser secundadas por un grupo suficiente de trabajadores de los grupos profesionales inferiores.
- Vendedores/as especializados.
- Etc.

Grupo profesional 6.- Criterios generales.-

Grupo profesional de cualificación alta correspondiente a puestos de trabajo de carácter técnico, para el desempeño de funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y/o subcontratas. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que

consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- capacidad demostrada y varios años de experiencia en puesto relacionado.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Técnicos en las diferentes áreas de la empresa. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en un área de actividad de la empresa.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en un área de actividad de la empresa.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Grupo profesional 7.- Criterios generales.-

Grupo profesional de cualificación alta correspondientes a puestos de trabajo de Técnicos y profesionales especializados para resolución de problemas y tareas especializadas de dificultad alta, incluyendo funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero- completada con una dilatada experiencia profesional y capacidad demostrada.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Jefes de Producción, Jefes de Área Técnica, o Técnicos especializados. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso, con responsabilidad sobre la planificación, organización, y coordinación de los trabajos y personas de la misma.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8.- Criterios generales.-

Categoría de cualificación alta correspondiente a trabajos de dirección y gestión de departamentos con responsabilidades de resolución de problemas y tareas especializadas de dificultad alta, incluyendo funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la gerencia de la empresa.

Formación.- Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen puestos de trabajo de Jefes de departamento y Directores. En general, puestos de trabajo que incluyen actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

Sección segunda

Artículo 28.º- Movilidad funcional.-

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

28.º1.- Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera 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.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 29.º- Trabajos de distinto grupo profesional.-

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años o doce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

*Sección tercera***Artículo 30º- Traslado del centro de trabajo.-**

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto. Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 30.º1.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.-

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V:**Licencias y excedencias****Artículo 31.º- Licencias.-**

El trabajador, previo aviso con la suficiente antelación y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indica:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- Dos días naturales por el nacimiento de hijo, (uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro), y que podrán ampliarse como máximo hasta cuatro días en caso de intervención quirúrgica (cesárea), enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en los supuestos indicados en el art. 37 del E.T., (hospitalización, enfermedad grave diagnosticada por facultativo o por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado se aplicarán los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas, y por ello, solamente en

este caso se genera el derecho a licencia por hospitalización contemplada en el punto 3 del presente documento.

- Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo, y en el que se indique fecha y hora del ingreso y fecha y hora de salida si se ha producido.

- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.- Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7.- 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.

8.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Se aplicará de igual modo para los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y para la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9.- Por el tiempo indispensable para acompañar a un pariente de primer grado de consanguinidad (hijos, padres y esposa/o) que esté a cargo del trabajador, para recibir atención médica de urgencia por enfermedad o lesión grave, siempre y cuando el horario de dicha atención médica sea coincidente con el de su jornada laboral. 10.- El trabajador/a 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 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.

11.- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.-

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá

hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el siguiente punto.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

12.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el punto anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el punto anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el punto anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este punto podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

13.- Excedencias.-

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

13.1.-Excedencia por cuidado de familiares.-

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

13.2.- Excedencias especiales.-

Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

14.- Todo trabajador dispondrá de hasta un máximo de tres días hábiles por trabajador y año en concepto de asuntos propios. Esta licencia sustituye los Parte de Reposo por Enfermedad que se admitían hasta el año 2007, y se crea para compensar la posible diferencia de horas de trabajo efectivo anual entre nuestro convenio y otros convenios de referencia, así como para cubrir tiempo de descanso para compensar aquellos años en que el número de jornadas laborables es mayor que las que marca el convenio. Las normas de regulación de esta licencia para hacer un uso justo y adecuado por parte de todos son las siguientes:

14.1.- Los días de asuntos propios o particulares se definen como días laborales de no asistencia al trabajo, a que tiene derecho el trabajador, para reposo por sobrecarga física o deterioro leve de la salud, para realizar tramites ante la administración u otros organismos no contemplados en otras licencias, u otras actividades de carácter particular que el trabajador considere oportunas.

14.2.- Todo trabajador de Linasa que haya cumplido un año continuado de trabajo en la empresa, dispone de hasta 3 días hábiles por trabajador y año natural.

14.3.- Para hacer compatible este derecho con las necesidades de la empresa, los días de asuntos propios deberán ser solicitados por el trabajador a uno de sus superiores directos por escrito y con una antelación mínima de 3 días hábiles, excepto en el caso de enfermedad o circunstancia de causa mayor, en los que deberá avisar, al menos verbalmente a su superior, en cuanto sea conocedor de que no podrá asistir al trabajo. No será necesario traer justificante del uso a que son destinados los días de asuntos propios.

14.4.- En los casos donde se produzca un perjuicio para la empresa, en el plazo de 48 horas hábiles desde la recepción de la solicitud, la empresa podrá rechazar la fecha solicitada explicando razonadamente las causas.

14.5.- Los días de asuntos propios no son acumulables ni trasladables de un año para otro, no podrán ser acumulados a los periodos de vacaciones, ni son remunerados los días no disfrutados.

14.6.- El derecho al disfrute de los días de asuntos propios estará vinculado a que el trabajador haya cumplido un año continuado de trabajo en la empresa, y al tiempo efectivo trabajado durante el año natural en cuestión. Es decir, el tiempo de asuntos propios a que el trabajador tiene derecho se reducirá proporcionalmente

al tiempo de trabajo que por cualquier circunstancia el trabajador no haya podido asistir a su trabajo, (excedencia, accidente, enfermedad, etc).

14.7.- Si quedara demostrado que se realiza un mal uso de esta licencia será considerado falta leve, que en el caso de reincidencia pasará a falta grave.

Notas:

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En todos los supuestos contemplados en este documento se reconocerá el derecho a licencias retribuidas tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico; y en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiendo quedar demostrado de forma fehaciente ante la empresa alguno de estos requisitos indicados.

En los casos de licencia por caso de matrimonio, el trabajador deberá entregar a la empresa los documentos justificativos de su nueva situación en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

En todos los supuestos de licencias contemplados, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización de parientes en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, pudiendo a elección del trabajador, disfrutarse en días sucesivos o no siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la Licencia por hospitalización se produce en otro país la licencia se ampliará a 6 días naturales, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrá carácter de licencia no retribuida pudiendo prolongarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan. De igual modo, cuando la hospitalización de familiares de primera línea consanguínea supere de forma continuada los 10 días naturales, el trabajador dispondrá de dos días más de licencia a sumar a los dos iniciales (4 días), excepto cuando por causa del mismo familiar y por la misma enfermedad en el plazo de 1 año se produzcan más de 2 hospitalizaciones, correspondiendo para las siguientes hospitalizaciones a partir de la segunda sólo los 2 días iniciales, aunque el ingreso sea superior a los 10 días.

Lo dispuesto en este convenio en lo relativo a Licencias y Excedencias se ajustará en todo momento a lo indicado en el E.T. (Estatuto de los Trabajadores) de forma que quedará automáticamente asumidos aquellos cambios que puedan realizarse a posteriori en el E.T., o si alguno de los puntos que se regulan en este no ha sido expresamente indicado en el presente convenio.

Capítulo VI:

Régimen disciplinario

Artículo 32.º- Régimen de faltas y sanciones.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 33.º- Graduación de las faltas.-

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

Artículo 34.º- Faltas leves.-

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, o tras cualquiera de las pausas a que tenga derecho.

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 puesto de trabajo o sus responsabilidades sin autorización previa o causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, y siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de riesgo inminente de accidente o 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 o instalaciones de la empresa.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo, a la convivencia con sus compañeros o la imagen de la empresa.

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

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

8.- Las charlas o discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa sin abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9.- La realización de actividades no relacionadas directamente con su puesto de trabajo y responsabilidades durante la jornada de trabajo sin abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades.

10.- Faltar al trabajo un día en el plazo de 1 mes sin causa justificada.

11.- 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.

12.- 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.

13.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no pueda suponer un riesgo fehaciente para las instalaciones y personas de la empresa.

14.- Continuar con el desempeño de las tareas y funciones relacionadas con su puesto de trabajo siendo conocedor de la carencia, deterioro, o avería de los medios o medidas de prevención o protección frente a riesgos laborales en maquinaria, herramientas, instalaciones, o equipos de protección asignados a su trabajo, sin que suponga un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores. En los casos que esto suponga un riesgo grave o inminente esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

15.- El uso de equipos electrónicos de música o juegos o cualquier otro tipo de elemento (gafas de sol, auriculares, guantes o vestuario no de trabajo e inapropiado, etc) que produzcan la distracción del trabajador de sus responsabilidades o le impidan percibir las señales propias de la maquinaria e instalaciones en las que desempeña su trabajo, y siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas. (Si esta permitido el uso de música ambiental a un volumen adecuado que no impida percibir las señales propias del trabajo).

16.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa siempre que no cause perjuicio para la empresa y que no exista puesta en riesgo de los bienes o de las personas.

Artículo 35.º- Faltas graves.-

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo o al regreso de la pausa bocadillo, o cualquier otra pausa a que tenga derecho en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada, por dos (2) días en un periodo de dos (2) meses.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, a charlas o discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, o a cualquier actividad no relacionada directamente con su puesto de trabajo y responsabilidades durante la jornada de trabajo que conlleven el abandono del puesto de trabajo o sus responsabilidades.

5.- 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.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7.- Asignar como tiempo de trabajo el utilizado en otras tareas no solicitadas por la empresa y realizadas a voluntad propia fuera de su jornada de trabajo establecida. (Ejemplos: Ducharse, consultas administrativas particulares, visitas, incluso tareas de trabajo si estas no han sido solicitadas por la empresa, etc).

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o tarea particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez, consumo de drogas, o realización de cualquier acto ilegal fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

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

13.- 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, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde pueda suponer un riesgo fehaciente para las instalaciones y personas de la empresa.

15.- El uso del teléfono móvil durante el trabajo para usos distintos a los requeridos por su trabajo, de forma que abandone su puesto de trabajo o desatienda sus responsabilidades.

16.- El uso de equipos electrónicos de música o juegos o cualquier otro tipo de elemento (gafas de sol, auriculares, guantes o vestuario no de trabajo e inapropiado, etc) que produzcan la distracción del trabajador de sus responsabilidades o le impidan percibir las señales propias de la maquinaria e instalaciones en las que desempeña su trabajo, de forma que cause perjuicio para la empresa y/o exista puesta en riesgo de las instalaciones o de las personas.

17.- La inasistencia injustificada a las charlas o cursos de formación calificados como de asistencia obligatoria.

18.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa que cause perjuicio para la empresa y/o que suponga la puesta en riesgo de los bienes o de las personas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

Artículo 36.º- Faltas muy graves.-

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 periodo de 2 meses.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- 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.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8.- La embriaguez, consumo de drogas, o realización de cualquier acto ilegal en el desempeño de su trabajo.

9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13.- 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.

14.- El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

16.- 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.

17.- 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.

18.- El acoso moral (mobbing), entendiéndolo 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.

19.- 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.

20.- 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 de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21.- El abandono de su puesto de trabajo o las responsabilidades asignadas al mismo sin permiso para realizar cualquier otra tarea que quede fuera de las asignadas a su puesto de trabajo y/o sus derechos legales, y que derive en un daño económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo.

22.- El incumplimiento de cualesquiera de las normas establecidas por la empresa que cause perjuicio económico o de imagen de consideración para la empresa o fuese causa de accidente o riesgo inminente de accidente al trabajador o sus compañeros de trabajo.

Artículo 37.º- Régimen de sanciones.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 34, 35 ó 36 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efecto de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores una vez se haya realizado la resolución del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 38.º- 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.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

Artículo 39.º- Prescripción.-

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días hábiles, para las faltas graves a los veinte (20) días hábiles y para las muy graves a sesenta (60) días hábiles, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40.º- Graduación de faltas.-

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 9 meses.
- Faltas muy graves: 16 meses.

Capítulo VII:**Seguridad y salud laboral****Artículo 41.º- 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, las 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 RD 171/2004, de 30 de enero, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 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:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará 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.

1.1. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los servicios del I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo, con especial referencia al llamado "Documento Límites de Exposición Profesionales" que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2. 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 en la medida de lo posible hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.3. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.4. 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.

1.5. 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, estarán a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

1.6. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá 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.

1.7. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

1.8. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 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 o disminución de tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando el Comité de empresa designe como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla que no sean representantes sindicales, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, para Ind. Jabonera Lina S.A. se acuerda una formación de 50 horas de duración. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1. Estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Podrán participar, previo acuerdo entre las partes, con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así

como un máximo de dos asesores, uno por la empresa y otros por la parte de los trabajadores. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, teniendo a su disposición los correspondientes informes escritos.

5. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

6. Coordinación de actividades empresariales.

6.1. En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2. Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la Salud.

7.1. 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.

La vigilancia 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, en caso que el trabajador no quiera ejercer su derecho, éste deberá firmar el documento de renuncia. 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven

a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose 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 como mínimo una vez al año.

7.4. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

8. 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 31/95, 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.

9. Protección de trabajadores especialmente sensibles.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Capítulo VIII:**Medio ambiente****Artículo 42.º- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.-**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe 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, Linasa, en consonancia con el conjunto del sector químico adoptará 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 Linasa, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria química y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

El Comité de Empresa podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Recibir información de la empresa a cerca de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Capítulo IX:

Derechos sindicales

Artículo 43.º Acción Sindical.

Los representantes de los trabajadores legalmente elegidos gozarán de los derechos y obligaciones reconocidos en la legislación vigente.

A fin de permitir la conciliación de los derechos y deberes de los representantes de los trabajadores con el adecuado funcionamiento de nuestra empresa, a continuación se relacionan las normas de utilización de las horas de uso sindical a cargo de la empresa por parte de los representantes de los trabajadores:

1. Las horas para uso sindical son aquellas horas a cargo de la empresa a que tienen derecho los representantes de los trabajadores para el desempeño de sus funciones como representante sindical.

La cantidad máxima de horas de este tipo que les corresponden a cada representante sindical será la marcada por la legislación según el número total de trabajadores de la empresa en cada momento, no existiendo limitación de uso de estas horas en una cantidad mínima y por tanto no existiendo obligación por parte de la empresa de compensar aquellas que no se usen.

2. La realización de cualquier tipo de tarea sindical por parte de los representantes de los trabajadores derivada de las razones de su cargo no podrá entremezclarse o realizarse a la vez que se desempeñan las labores correspondientes al puesto de trabajo, debiendo para estos menesteres utilizar las horas para usos sindicales de que disponen. (Ejemplo: preparación y/o difusión de documentación sindical, atención o asesoramiento a trabajadores y/u otros representantes, reuniones, etc).

3. La información, formación y/o asesoramiento individual o colectivo a los trabajadores por parte de los miembros del comité de empresa y/o delegados sindicales deberá realizarse fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores, o en horario de almuerzo, comida o merienda de los mismos, y siempre en uso del crédito de horas sindicales por parte de los miembros del comité.

4. A fin de evitar paradas de líneas de producción, incumplimientos de las programaciones y trabajos planificados, y en general cualquier circunstancia que pueda ser perjudicial para la actividad de empresa, los representantes de los trabajadores que necesiten disfrutar de horas de uso sindical dentro de la jornada de trabajo, deberán preavisarlo con suficiente antelación para que sea posible la reorganización del trabajo del área a que pertenecen.

De forma general acordamos que, para circunstancias normales, se debe preavisar la ausencia del puesto de trabajo con un mínimo de 24 horas de

antelación para casos de ausencia de representantes puntuales dentro de una misma área, y con un mínimo de 48 horas de antelación (sin contar sábados y domingos) cuando coincida la ausencia de 3 o más representantes sindicales pertenecientes aun mismo área.

5. El preaviso de uso de horas sindicales para que sea considerado válido deberá ser por escrito, en formato máquina, ordenador o letras mayúsculas, entregado al responsable máximo del área o la persona que lo sustituya, y en el que se indique la fecha en que se realiza la notificación, fecha/s y hora de inicio y fin de la parada en el trabajo, nombre completo de los representantes sindicales que se ausentarán y la firma de todos ellos o del representante que los represente.

Si el preaviso tiene carencias importantes en la información requerida, la empresa podrá considerarlo no válido, e informar a la persona que lo entrega que deberá repetirlo o la ausencia será considerada como falta leve.

6. Si la ausencia de los trabajadores solicitada causará un perjuicio de importancia para la empresa, en el plazo de 24 horas desde la recepción de la solicitud, o de 8 horas en los casos de preaviso para 1 ó 2 trabajadores (preaviso con 24 horas), la empresa podrá notificar de forma justificada la no procedencia de ausentarse de sus responsabilidades o funciones en la fecha y horas preavisadas.

7. La hora de fin de parada por horas de uso sindical que se indique en el preaviso deberá ser una hora concreta y bien ponderada, de forma que si cae dentro de la jornada de trabajo, será considerada a todos los efectos como la hora a que deben volver a incorporarse a su puesto de trabajo los solicitantes, pudiendo ser considerada como inasistencia o retraso la no incorporación o llegada pasada esta hora respectivamente.

8. Una vez realizadas las horas sindicales preavisadas, estas deberán ser justificadas en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de su uso, bien mediante reporte del sistema de control de accesos de Linasa donde debe aparecer ticada la incidencia "horas sindicales", si la labor sindical se ha realizado dentro de las instalaciones de la empresa, o bien mediante justificante en formato oficial de la organización sindical a que pertenezcan firmado por representante autorizado y sellado. La no justificación, o justificación fuera de plazo de horas sindicales será considerada como abandono o inasistencia al trabajo.

9. Si todas o parte de las horas para usos sindicales caen fuera de la jornada de trabajo del representante sindical solicitante, este tendrá derecho a su compensación como horas libres al inicio o fin de la jornada de trabajo en los siguientes diez (10) días hábiles a partir de la fecha en que estas sean justificadas conforme a lo indicado en el punto 9 del presente escrito.

El día y momento concreto en que se disfrutaran será el que acuerden entre el responsable del área y el representante sindical afectado, de forma que no se afecten negativamente las necesidades laborales de la empresa en esa área.

En los casos que el representante sindical esté en turno de noche y necesite hacer uso de horas sindicales fuera de su jornada, estas podrán ser compensadas por horas de trabajo de esa misma jornada siempre y cuando las horas sindicales y la compensación de las mismas sea solicitada con un mínimo de 72 horas de antelación (sin contar sábados y domingos) para casos de ausencia de hasta 2 representantes sindicales pertenecientes aun mismo área, si se solicita para

3 o más representantes sindicales pertenecientes a un mismo área deberán solicitarse las horas sindicales y su compensación con un mínimo de 4 días hábiles de antelación.

10. Las horas sindicales a que cada representante de los trabajadores tiene derecho mensualmente no son acumulables de un mes para otro, así como tampoco podrán ser traspasadas de un representante a otro.

En caso de que a la finalización de un mes algún representante sindical haya sobrepasado la cifra de horas sindicales que mensualmente le corresponden, el exceso de horas sobre las que tiene derecho le serán descontadas de su salario."

11. En casos puntuales para trabajos concretos en los que pueda ser necesario, y previo acuerdo entre la empresa y el Comité, y con el consentimiento de los afectados, podrán cederse dentro del mismo mes horas sindicales de un representante sindical a otro.

Capítulo X:

Formación

Artículo 44.º- Formación Continua: Objetivos.-

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las cualificaciones y la formación profesional y RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo) ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la Industria Química.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 45.º- Cursos de Formación.-

1.- La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2.- La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para formación continua de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas.

3.- Las acciones formativas programadas por la empresa guardarán estrecha relación con las necesidades de los trabajadores de la misma, y en la medida de lo posible con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.

4.- Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los contratos programa suscritos con el INEM en desarrollo del programa formativo y que podrán acordarse periódicamente para el sector.

5.- Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar la empresa.

6.- Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

7.- La empresa organizará cursos y charlas formativas de asistencia obligatoria dentro de la jornada de trabajo de los trabajadores. Ante la dificultad en ocasiones puntuales de conjugar los diferentes turnos y horarios de trabajo de todos los asistentes, se podrá modificar el horario de trabajo de los trabajadores afectados de forma que las horas de formación queden dentro de su jornada, respetando siempre que se cumplan el número máximo de 40 horas de trabajo semanales incluida la formación.

8.- Las horas de formación de asistencia obligatoria son consideradas a todos los efectos como horas de trabajo, siendo por tanto obligatoria su asistencia, y teniendo que justificar la inasistencia a las mismas.

9.- La inasistencia a acciones formativas obligatorias si implica falta de cualificación o incumplimiento de los requisitos legales aplicables para el desempeño de su puesto de trabajo puede dar lugar al cambio de puesto de trabajo a otro de inferior cualificación, mientras no se realice la formación.

10.- La no realización de acciones formativas obligatorias implicará la penalización de los trabajadores afectados, frente a los que sí las hayan realizado, a la hora de optar a puestos de categoría y responsabilidad superior, pudiendo llegar hasta la inhabilitación para el ascenso mientras no realice las formaciones pendientes.

De cualquier modo, la inasistencia injustificada a un curso de formación de asistencia obligatoria no se sancionará doblemente, es decir si se le cambia de puesto de trabajo, no se aplicará sanción por ser considerado falta, y viceversa).

11.- Para que la formación sea considerada válida el trabajador deberá asistir al menos al 80% del total del tiempo de formación, y superar los exámenes de verificación de conocimientos adquiridos. Si no se cumplen estos requisitos el curso se considerará a todos los efectos como no realizado para ese trabajador.

12.- La empresa organizará cursos y charlas formativas de asistencia voluntaria fuera de la jornada de trabajo para aquellos trabajadores que tengan interés en aprender y optar a puestos de mayor responsabilidad y categoría.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Capítulo XI:

Igualdad de oportunidades

Artículo 46.º- Igualdad de Oportunidades.-

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007. La empresa dispondrá lo necesario para la elaboración de un plan de igualdad cuando se cumplan las condiciones previstas en la ley y, en especial, si alcanzara la cifra de 250 trabajadores. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria en los demás casos.

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

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento

sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrá seguir la empresa cuando supere los 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 47.º- Concepto de los planes de igualdad.-

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y 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.

Artículo 48.º- Diagnóstico de situación.-

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- h) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 49.º- Objetivos de los Planes de Igualdad.-

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de

trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Artículo 50.º- Competencias de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.-

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de información a los representantes de los trabajadores. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa elaborará el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado, ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo que deberá quedar indicado en el plan de igualdad a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Disposición adicional:

Si por normativa estatal se modificara el régimen jurídico de cualquiera de las materias contempladas en el presente convenio deberá reconsiderarse su contenido por la comisión negociadora del convenio

En Las Torres de Cotillas, a 20 de febrero de 2017.

Don Juan Pérez Sánchez (Dirección)	
Don José M.ª Pérez Sánchez (Dirección)	
Don Manuel Cortes Martínez (UGT)	
Don Antonio Marín Cabello (UGT)	
Don José Antonio Guillén Rubio (UGT)	
Doña María Fernández Montero (USO)	
Don Juan Antonio Fernández Martínez (USO)	
Don Luis Miguel Peñalver Almagro (USO)	
Don Augusto Martínez Serrano (UGT)	
Don Antonio Fernández Alarcón (UGT)	
Don Antonio Aráez Verdú (UGT)	

ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN SALARIAL 2.016

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	SAL. BASE	PL. ACTIVD	BENEFICIOS	PL. CONVEN	1º MAYO	PAGA EXTRA	SALARIO / MES	SALARIO/ AÑO	GR. COTIZ
GRUPO 1 (Escala Básica)	Peón <18	635,58	11,74	63,56	97,20	61,06	732,77	869,14	11.895,20	11
	Peón	845,98	11,74	84,60	97,20	78,60	943,18	1.118,12	15.303,74	10
	Operador básico	888,53	11,74	88,85	97,20	82,14	985,72	1.168,46	15.992,97	10 / 7
GRUPO 2 (Esc. Básica Superior)	Auxiliar	916,50	11,74	91,65	97,20	84,48	1.013,70	1.201,57	16.446,23	10 / 7
	Auxiliar de 1ª	940,01	14,83	94,00	97,20	86,43	1.037,21	1.232,47	16.864,04	10 / 7
GRUPO 3 (Especialistas)	Especialista	957,34	25,58	95,73	97,20	87,88	1.054,53	1.263,72	17.273,75	9 / 7
	Especialista superior	997,00	11,74	99,70	97,20	91,18	1.094,20	1.296,82	17.750,23	9 / 7
	Especialista de 1ª	979,58	38,89	97,96	97,20	89,73	1.076,78	1.303,36	17.793,87	9 / 7
	Especialista 1ª superior	927,43	119,91	92,74	97,20	85,39	1.024,63	1.322,67	17.921,25	9 / 7
GRUPO 4 (oficiales 2ª, Mandos intermedios)	Oficial	1.037,83	25,58	103,78	97,20	94,59	1.135,03	1.358,98	18.577,79	8 / 7
	Jefe de Equipo	1.039,93	38,89	103,99	97,20	94,76	1.137,13	1.374,78	18.771,60	8 / 7
	Oficial especialista	1.064,83	38,51	106,48	97,20	96,84	1.162,02	1.403,85	19.170,21	8 / 7
	Jefe de Equipo de Planta	1.084,42	38,51	108,44	97,20	98,47	1.181,62	1.427,04	19.487,67	8 / 7
	Auxiliar técnico	1.052,13	156,14	105,21	97,20	95,78	1.149,33	1.506,46	20.376,16	8 / 7
GRUPO 5 (Oficiales 1ª, Encargados)	Oficial de 1ª	1.180,86	115,23	118,09	97,20	106,50	1.278,06	1.617,88	21.970,62	8 / 6 / 5
	Comercial	1.171,75	228,70	117,17	97,20	105,75	1.268,94	1.720,56	23.184,66	8 / 6 / 5
	Oficial de 1ª especialista	1.116,86	313,56	111,69	97,20	101,17	1.214,06	1.740,47	23.313,81	8 / 6 / 5
	Encargado	1.116,86	313,56	111,69	97,20	101,17	1.214,06	1.740,47	23.313,81	3
	Técnico no titulado	1.154,80	313,56	115,48	97,20	104,33	1.252,00	1.785,37	23.928,41	4
GRUPO 6 (Técnicos)	Técnico	1.171,75	323,98	117,17	97,20	105,75	1.268,94	1.815,84	24.328,01	2
	Técnico especialista	1.320,19	264,04	132,02	97,20	118,12	1.417,39	1.931,57	26.013,57	2
GRUPO 7 (Técnicos Coordinadores)	Técnico de 1ª	1.700,41	52,81	170,04	97,20	149,80	1.797,61	2.170,26	29.638,29	1
	Técnico Coordinador	1.815,38	61,69	181,54	97,20	159,38	1.912,58	2.315,20	31.607,51	1
	Jefe de Cuenta	2.069,05	11,74	206,91	97,20	180,52	2.166,25	2.565,41	35.117,45	1
GRUPO 8 (Directores)	Jefe de Departamento	2.217,93	105,62	221,79	97,20	192,93	2.315,12	2.835,46	38.655,74	1
	Director de Área	2.669,65	1.207,27	266,96	97,20	230,57	2.766,85	4.471,65	59.193,50	1
	Director de Departamento	2.853,82	1.289,74	285,38	97,20	245,92	2.951,02	4.772,06	63.166,81	1
	Gerente	5.068,51	1.436,49	506,85	97,20	430,48	5.165,71	7.539,52	100.805,65	1

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3088 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Cartagena Puerto de Culturas, S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0026/2017; denominado Cartagena Puerto de Culturas, S.A.; código de convenio nº 30103712012017; ámbito Empresa; suscrito con fecha 03/03/2017, por la Comisión Negociadora.

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

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

Murcia, 11 de abril de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE "CARTAGENA, PUERTO DE CULTURAS"

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Ámbitos de aplicación, identificación de las partes, y comisión paritaria y de seguimiento

Artículo 1.- Ámbito profesional, personal y funcional.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Artículo 3.- Unidad normativa.

Artículo 4.- Comisión paritaria y de seguimiento.

CAPÍTULO II

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 5.- Principios.

Artículo 6.- Planes de Formación.

Artículo 7.- Tiempos para la Formación.

Artículo 8.- Permisos para la Formación

Artículo 9.- Carrera Profesional.

Artículo 10. - Formación.

CAPÍTULO III

ACCESO Y COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 11.- Ofertas de empleo.

Artículo 12.- Cobertura provisional de puestos.

CAPÍTULO IV

PLANTILLA, CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 13. - Organigrama jerárquico y funcional

Artículo 14. - Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 15.- Clasificación general.

CAPÍTULO V.

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 16. - Jornadas y Horarios.

Artículo 17. - Excesos de Jornada, horas extraordinarias.

Artículo 18. - Comunicación de Ausencias.

Artículo 19. - Licencias Retribuidas.

Artículo 20. - Excedencia.

Artículo 21. - Vacaciones.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 22.- La representación colectiva de los trabajadores.

Artículo 23.- Delegados de personal.

Artículo 24.- Acción sindical.

Artículo 25.- Solución de conflictos colectivos

CAPÍTULO VII

AYUDAS, SEGUROS, INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIA JURÍDICA.

Artículo 26. - Ayudas Generales.

Artículo 27. - Ayudas por Accidente y Enfermedad

Artículo 28. - Póliza de Seguros.

Artículo 29- Anticipos Reintegrables.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL, ACCIÓN SOCIAL Y UNIFORMIDAD.

Artículo 30. - Salud Laboral Principios Generales.

Artículo 31. - Movilidad funcional por disminución de capacidad y protección de la maternidad o paternidad.

Artículo 32.- Medidas de Igualdad

Artículo 33. - Vestuario.

Capítulo IX

RETRIBUCIONES.

Artículo 34- Conceptos Retributivos

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35.- Faltas.

Artículo 36.- Sanciones

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXOS

Capítulo I

Disposiciones Generales

Ámbitos de aplicación, identificación de las partes, y comisión paritaria y de seguimiento.

Artículo 1.- Ámbito profesional, personal y funcional.

1. El presente convenio se concierta entre los representantes de la empresa con capacidad para ello, y los representantes de los trabajadores, siendo por:

- La parte empresarial:
 - o Presidente y/o Gerente.
- La parte social:
 - o Delegados de personal.

Ambas partes se reconocen la legitimación establecida en el artículo 87 del E.T.

2. Este convenio es de aplicación a todo el personal al servicio de "CARTAGENA PUERTO DE CULTURAS S.A."

Artículo 2.- Ámbito temporal

1. El presente convenio entrara en vigor el mismo día de su aprobación por la empresa y sus representantes sindicales, a todos los efectos tendrá su aplicación desde el 1 de enero de 2017.

2. El periodo de vigencia de este convenio es hasta el 31 de diciembre de 2019. El presente convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento. Una vez denunciado, y hasta que no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente. Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

3. Las partes firmantes del convenio tienen la facultad de convocar Mesa de Negociación.

Artículo 3.- Unidad normativa

1. Se establecen las siguientes normas:

a. El presente acuerdo será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo primero.

b. En todo lo no previsto por el presente convenio, regirán subsidiariamente las normas o legislación vigente.

c. Los acuerdos, disposiciones, decretos o legislación en general, que sean más favorables para los trabajadores comprendidos en el mismo serán de aplicación inmediata.

2. Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantados individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores/as que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio se tienen que respetar íntegramente.

Artículo 4.- Comisión paritaria y de seguimiento

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de cuántas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación, de este convenio, así como el sometimiento de las discrepancias surgidas en la misma, sobre interpretación y aplicación del convenio, al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia.

2. El plazo de constitución de la Comisión paritaria y de seguimiento del convenio será al día siguiente de la firma del presente por las partes.

3. La Comisión Paritaria y de Seguimiento del convenio estará integrada por los representantes de los trabajadores e igual número de miembros designados por la Empresa. La Comisión podrá utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores/as en todas las materias que son de su competencia. Podrán asistir a las reuniones acompañados/as de asesores/as que podrán ser ajenos a la empresa y que serán designados libremente por cada uno de ellos, estos tendrán voz pero sin voto.

4. Dicha Comisión se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo solicite en un plazo no superior a una semana desde la solicitud.

5. Las funciones específicas de la Comisión paritaria y de seguimiento son las siguientes:

a. Interpretar la totalidad del presente convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración en los casos que prevé concretamente este texto, así como las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

b. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos.

c. Las de vigilancia, seguimiento cumplimiento del conjunto de los acuerdos aquí pactados y demás legislación aplicable.

d. La resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente.

e. Considerar si a la vista de los cambios legislativos procede la negociación de nuevas condiciones de trabajo por parte del a Comisión Negociadora.

f. Servir de cauce de información sobre la evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.

g. Emitir informes preceptivos en los expedientes de clasificación profesional.

h. Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo,

sistemas de vacantes y promoción y consolidación de empleo de carácter estructural y permanente.

i. Cuantas se atribuyan en el texto del presente Convenio.

j. Velar por la igualdad de oportunidades, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, filiación sindical, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6. Reglamento de la Comisión Paritaria:

6.1. La Comisión Paritaria se dotará de un Reglamento de funcionamiento, en un plazo máximo de 2 meses desde su constitución, el cual recogerá como mínimo las cuestiones siguientes:

a. Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria con una periodicidad trimestral.

b. Convocatoria: La comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, siendo suficiente una comunicación escrita en la cual se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuestas. Se podrán hacer convocatorias urgentes, cuando los temas a tratar así lo requieran, y la reunión se tendrá que llevar a cabo en un plazo de 72 horas.

6.2. Quórum - asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, pudiéndose efectuar la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/as.

6.3. Validez de acuerdos: Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por un/una representante de cada parte.

6.4. En el seno de la Comisión Paritaria se podrá crear una comisión multidisciplinar para tratar temas de formación, vestuario, conciliación de la vida personal y familiar, o cualquier otra materia que se considere de interés para las condiciones laborales de los trabajadores.

6.5 Ante discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, ésta se someterá al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, como forma de resolver las discrepancias al respecto. Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia, así como los procedimientos establecidos para la Comisión Paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio.

Capítulo II

Formación y promoción

Artículo 5.- Principios.

La formación es un importante instrumento de la política de recursos humanos y tiene como objetivos básicos favorecer el desarrollo de los recursos humanos, incrementando su cualificación y capacitación profesional, fomentar su motivación y propiciar su integración laboral, así como facilitar su movilidad y promoción profesional, además de mejorar la calidad de los servicios que se prestan.

Artículo 6.- Planes de Formación

El Plan Anual de Formación incluirá las acciones formativas que se desarrollen con fondos propios, así como los incluidos en planes de formación continua que hubieran obtenido subvención.

Artículo 7.- Tiempos para la Formación.

El tiempo de asistencia a cursos de formación, será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos, según los artículos establecidos a continuación. Para la asistencia a estos cursos se requerirá el acuerdo de la comisión paritaria de formación.

Artículo 8.- Permisos para la Formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

1. Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título oficial.
2. Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional externos cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo y se desarrolle dentro de la jornada laboral, previo informe favorable de la Comisión de formación.
3. Los cursos cuyo objeto sea la mejora en el trabajo o promoción profesional del trabajador, y sean de realización obligatoria se impartirán dentro de la jornada del trabajador. Cuando esto no fuere posible, las horas de formación de compensarán con el 200% del tiempo empleado.
4. La formación personal que no afecte al puesto de trabajo actual, no se llevara a cabo en horas laborables, no produciendo compensación alguna si se recibiere.
5. La autorización de la asistencia, el abono de la matrícula total o parcial y los gastos de desplazamiento, en su caso, de cursos de larga duración que redunden directamente en el desempeño del puesto de trabajo serán discrecionales por parte del Servicio de Recursos Humanos, previo informe de la Comisión de Formación.

Artículo 9. - Carrera Profesional.

1. Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, teniendo en cuenta sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión.
2. La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración. La promoción se deberá basar en el esfuerzo e historial profesional, la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad.

Artículo 10. - Formación.

1. La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores se comprometerá anualmente a elaborar un Plan de Formación para todos los trabajadores, y destinará 5.000 Euros anuales para tal fin.
2. Se pasará la debida información de la puesta en práctica de los distintos cursos a todos los servicios, asegurando la debida publicidad para todos los empleados de la Empresa, que cursarán la correspondiente solicitud en los plazos que se establezcan, finalizado el cual se reunirá la Comisión Paritaria de formación

con la mayor brevedad posible, para estudiar las solicitudes y establecer la relación de trabajadores seleccionados para realizar los cursos solicitados.

3. Los trabajadores que acrediten debidamente que cursan con regularidad estudios en Centro u Organismos Oficiales (presenciales y/o a distancia) para la obtención de un título tendrán derecho al disfrute del día completo del examen y a dos días libres recuperables, anteriores al día del examen, siempre que se traten de exámenes totales o parciales, siendo imprescindible la justificación expedida por el Centro Examinador. Estos trabajadores tendrán preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El personal recibirá el material y la formación previa necesaria para cada centro y para cada una de las actividades, con un tiempo mínimo de una semana.

Capítulo III

Acceso y cobertura de los puestos de trabajo.

Artículo 11.- Ofertas de empleo

1. La Comisión de selección estará formada de forma paritaria por los representantes de la empresa y al menos dos empleados designados por los representantes de los trabajadores, los cuales intervendrán a título individual. En sus deliberaciones, en caso de empate, decidirá el voto de calidad del presidente. Los procesos de selección se realizarán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Se reservará el 100% de las vacantes para la promoción interna de los trabajadores de la Empresa, siempre y cuando reúnan los requisitos o titulaciones requeridos. Las vacantes que queden sin cubrir a consecuencia de la promoción interna, se cubrirán a través de una Oferta de Empleo.

3. Se emprenderá una Política de conversión de empleo temporal en empleo estable a través de las correspondientes ofertas de empleo y procesos selectivos.

4. Las contrataciones temporales se harán mediante convocatoria pública, prohibiendo las contrataciones en Empresas de Trabajo Temporal. Se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

5. Se constituirá una bolsa de trabajo para todos los contratos temporales que la empresa necesite realizar para cubrir las distintas necesidades del servicio. Se elaborará un reglamento para el funcionamiento de la misma, negociado con los representantes de los trabajadores.

6. Personal que, por cuenta de la empresa, interrumpa su actividad con la misma en parada técnica y que lleve más de 2 años en esta situación, su contrato pasará a ser fijo o fijo-discontinuo.

7. Los contratos se entregarán al trabajador antes de comenzar su actividad en la empresa.

8. La empresa entregará copia básica de los contratos y su puesta a disposición, además de las condiciones de trabajo y categoría profesional de los trabajadores a los representantes de los trabajadores que deberán revisar las cláusulas de los trabajadores, según el artículo 8.3.a) del E.T.

Artículo 12.- Cobertura provisional de puestos

1. Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores que estén vacantes, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Empresa, previo informe de la Comisión Paritaria. En

este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones básicas y complementarias durante el tiempo en que esta situación se mantenga, que no superará en ningún caso el mes, con el compromiso de la Empresa de que en un año sean cubiertas de forma definitiva o se regularice su situación mediante un proceso de promoción interna.

2. En el caso de que sea necesario ejercer funciones de puestos de trabajo de nivel superior, con carácter de urgencia y provisionalidad, y por el tiempo estrictamente imprescindible, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se abonarán las diferencias económicas correspondientes durante el tiempo en que dicha situación se mantenga.

Capítulo IV

Plantilla, catalogo de puestos de trabajo, retribuciones

Artículo 13. - Organigrama jerárquico y funcional.

La Empresa se compromete a revisar el organigrama durante los años de vigencia de este Convenio y a informar y consultar a la Comisión Paritaria y Secciones Sindicales antes de su aprobación.

Conforme al artículo 20 del E. T., la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, en su respectivo ámbito funcional, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 14. - Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo de la Empresa es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1. La relación comprenderá, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal para cada ocupación, el número o las características de los que puedan ser ocupados por el personal.

2. La Relación de Puestos de Trabajo indicará en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos y los requisitos exigidos para su desempeño.

Artículo 15.- Clasificación general.

Desde el día 1 de enero de 2017, en adelante, el personal que en la actualidad y en el futuro presten sus servicios en la Empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos y categorías profesionales que se indican a continuación:

1. Grupos profesionales:

GRUPO I

Nivel 1. Gerente

Nivel 2. Adjunto Gerente y RRHH

Responsable contabilidad y finanzas

GRUPO II

Nivel 1 Responsable operaciones

Responsable información y reservas

Responsable didáctica y difusión

Responsable administrativo

Responsable de guías.

GRUPO III

Nivel 1 Técnico admto.

Informador turístico-guía

Responsable de tiendas

GRUPO IV

Nivel 1 Aux. admto.

Informador turístico

Personal de tienda

2. Categorías profesionales:

Son las que se detallan en el anexo en la relación a cada grupo profesional desarrollado en la tabla salarial, Se consideran categorías profesionales equivalentes entre si todas las comprendidas en cada grupo profesional.

Capítulo V.

Jornada, horarios, vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 16. - Jornadas y Horarios

1. La jornada de trabajo efectivo será de 1792 horas en cómputo anual. La distribución de la jornada se negociará con representantes de los trabajadores, pudiéndose concentrar en días o meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes. En el supuesto de que a 31 de diciembre quede pendiente de realizar jornada, en cómputo anual, esta será recuperada con el límite de 31 de enero del año siguiente.

2. La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a domingo, excepto en horario administrativo que será de lunes a viernes. En los centros en los que actualmente existe actividad los domingos, y en aquellos que, en el futuro, por razones de demanda comercial lo aconsejen, la distribución de la jornada se realizará respetando la jornada máxima anual, las pautas de descanso y remuneración de pluses que establece este Convenio.

3. Se disfrutará de un descanso diarioretribuido de 30 minutos, sin que esto pueda suponer en ningún caso que el servicio quede desatendido.

4. La empresa elaborará un calendario laboral anual, y un cuadrante de servicios semestral, que deberá entregar 30 días antes del comienzo del mismo.

5. Los trabajadores tendrán derecho a las tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 del mes de diciembre y 5 de enero. Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero no se trabajarán y serán retribuidos.

6. Jornada de noche: Su horario será desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente, con un descanso mínimo de 24 horas. En el supuesto de que a jornada nocturna realizada no pase de las 12 de la noche, el descanso será de 12 horas.

7. En jornadas continuadas de mañana y tarde se establecerá un descanso para la comida entre las 13 y 16,30 horas, dependiendo de las necesidades del servicio.

8. Dos días libres semanales que coincidirán con sábado y domingo cada 21 días. Días libres entendidos como días completos.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo un menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, según el artículo del E.T artº 37.5.

10. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social a la reducción integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin pérdida económica.

11. La empresa repartirá de manera equitativa el número de festivos y domingos.

Artículo 17. - Excesos de Jornada, horas extraordinarias.

1. Los excesos de jornada con carácter periódico quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de la entrada en vigor de este convenio, únicamente la Dirección de la Empresa podrá autorizar la realización de trabajos fuera de la jornada habitual con previo aviso y consentimiento del trabajador y de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre a razón de 2 horas por cada extraordinaria trabajada, en los tres meses siguientes a su realización. Si ello no fuera posible, serán abonadas en metálico, incrementándose el valor de la hora normal en un 200%, abonándose su importe en la nómina del mismo mes de su ejecución o en el siguiente. Cuando se realicen en festivos y/o jornada nocturna, se incrementará además en la parte proporcional correspondiente a los complementos de festividad y/o nocturnidad. La compensación en tiempo libre podrá acumularse y disfrutar a modo de libranzas o como añadidura al periodo de vacaciones, pudiendo el trabajador optar por la forma que más le interese. En el supuesto de que las horas extraordinarias del trimestre sean menos de 4 horas, estas no podrán ser añadidas a períodos vacacionales.

3. Se entregará un listado mensual de las horas extraordinarias realizadas durante el mes siguiente a su realización por grupos de trabajadores y servicios. Se establece un máximo de 40 horas por trabajador/ año, estableciendo como tope 2 horas al día, y 10 al mes.

Artículo 18.- Comunicación de Ausencias

Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración: se seguirá el siguiente procedimiento:

a. Ausencias aisladas: el trabajador comunicará su ausencia a la unidad de personal u órgano o persona responsable con preferencia hasta una hora después

del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

b. Ausencias de dos o tres días: en estos casos el trabajador, según lo dispuesto en el R.D. 1117/1998 de 5 de junio, deberá presentar el justificante médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte. De no entregarse el justificante se descontarán al trabajador los días faltados. Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

Artículo 19. - Licencias Retribuidas.

Prevía solicitud se dará licencias retribuidas por los siguientes casos:

1. Por el nacimiento, adopción y/o acogimiento de un hijo, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables cuando el suceso ocurra dentro del término municipal y 5 días si se produce fuera de éste. Si en caso de parto este fuese múltiple, 2 días hábiles más por cada hijo adicional. Un día para 3.º grado de consanguinidad.

2. Por matrimonio de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, 1 día si se produce dentro del término municipal y 2 días si se produce fuera del mismo.

3. Por traslado de domicilio dentro de la localidad, 2 días y fuera de esta, 3 días.

4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, y también para pruebas de acceso a titulaciones de idiomas, en centros oficiales o privados, los días que dure su celebración y los dos días anteriores al mismo, más los imprescindibles para sus correspondientes desplazamientos. Los dos días anteriores serán recuperables, comunicándolo a la empresa con 7 días de antelación.

5. El/la trabajador/a con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, durante un periodo de 12 meses, no computándose el tiempo que el bebé prematuro tenga que estar en la incubadora, computándose a partir del pase a domicilio. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora, según establece el E.T, artº 37.4. Todo ello siempre que trabajando el cónyuge justifique que no disfruta de similar permiso. Esta reducción podrá fraccionarse a petición del interesado o acumularse en 15 días naturales consecutivos, tras finalizar el descanso de maternidad.

6. En caso de matrimonio o Registro Oficial de parejas de hecho se concederán 18 días hábiles de permiso, en fecha a elegir por el trabajador, siempre y cuando se inicie el permiso como máximo en una semana a partir del hecho causante.

7. A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta 3 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. La concesión de días de asuntos propios al personal que no esté en activo desde primero de año, se otorgará con la proporcionalidad que corresponda al tiempo trabajado. Los días de asuntos propios serán de obligada concesión.

8. Se concederá permiso, previa comunicación al responsable del servicio, por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas para menores de 16 años y familiar de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que presente una dependencia reconocida, con posterior justificación.

9. Se concederá permiso de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que necesite reposo domiciliario, como establece el artº 37.3 del E.T.

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

11. En el supuesto de nacimiento de un hijo, las trabajadoras/es tendrán derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas ampliables a 20 en caso de parto múltiple, que será distribuido a opción de la interesada. En caso de parto prematuro, el permiso contara a partir del pase a domicilio del bebé.

12. En el supuesto de adopción, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 18 semanas ininterrumpidas a partir de la fecha que él mismo determine, 20 en caso de adopción múltiple.

13. El padre (o el otro progenitor u otra progenitora) tiene derecho a un permiso de 21 días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de 28 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hija o hijo a partir del segundo.

14. Se compensará con tiempo libre o con gratificación por servicios extraordinarios, a elección del trabajador, la asistencia a juicios cuando estos se realicen en tiempo libre del trabajador y sean consecuencia del desempeño de su trabajo.

15. Los trabajadores/as que sean nombrados para formar parte de una mesa electoral, tendrán derecho a ausentarse ese día de trabajo y disfrutar un día de descanso dentro de la semana siguiente.

Artículo 20.- Excedencia.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba y su reinserción será automática y en las mismas condiciones profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2. Voluntaria, se solicitará con un mes de antelación y solo podrá ser ejercitada para trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, por un período no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada a la empresa con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

3. Excedencia por maternidad. En este caso como en las licencias retribuidas por maternidad nos atendremos a lo dispuesto en el plan Concilia vigente.

Artículo 21. - Vacaciones.

1. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un disfrute anual de 32 días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones se podrán disfrutar por semanas en cualquier periodo del año, o quincenas naturales en cualquier mes del año, excepto en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Septiembre (no aplicable al horario administrativo), que serán por semanas y por un mes en temporada baja. Los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones en 24 días hábiles.

3. El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones en relación al tiempo trabajado. El que cese tendrá derecho igualmente a la parte proporcional del tiempo trabajado, procediéndose de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre su disfrute o abono.

4. La Empresa elaborará y entregará el plan de vacaciones, 60 días antes del comienzo del disfrute de la misma (artº 38.3), atendiendo a las necesidades del servicio y las solicitudes presentadas, para lo que se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en el servicio, turnos rotativos, mutuo acuerdo.

5. Si por necesidades del servicio, debidamente justificadas por parte de la Empresa y previo acuerdo de la Comisión Paritaria, hubieran de disfrutarse en su totalidad fuera del plazo establecido, se compensarán en 7 días más; si fuesen a petición del interesado no procederá tal compensación.

6. A partir de los 60 años de edad los trabajadores gozarán de 7 días más de vacaciones, todo aquel que tenga un mínimo 15 años de antigüedad.

7. En el caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, cuando coincida con el periodo vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del periodo de la baja, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8. En el caso de incapacidad temporal por accidente o enfermedad común, coincidente en el tiempo con el calendario de vacaciones anuales, éstas quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, siempre que no hayan transcurrido 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 22 - La representación colectiva de los trabajadores

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 23.- Delegados de personal

1. Los delegados de personal ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en el centro.

2. Los delegados de personal tendrán los derechos de información sindical recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/85 de

Libertad Sindical. Para todo ello dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales, en cómputo anual 180 horas retribuidas. Los sindicatos podrán constituir una bolsa de horas con la totalidad o parte de los derechos y garantías del conjunto de sus miembros con derecho a crédito horario, dentro del ámbito de negociación de este convenio colectivo, cada sindicato estará obligado a comunicar a la empresa la regulación de la bolsa. El cómputo de las horas será anual.

3. Los delegados de personal tendrán derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la seguridad social, al listado de nómina de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos y a la memoria anual de cada producto turístico, así como a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, siempre que, caso de acceso a datos personales y para los supuestos así establecidos legalmente, estos expresen su consentimiento. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la Dirección de "Cartagena, Puerto de Culturas", pondrá a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

4. Se pondrá a disposición de los delegados de personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Se facilitará a los delegados de personal los tableros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

6. Los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, suponga, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al Director o Gestor correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá, mediante escrito, en el que se recoja las condiciones y la duración de la misma, firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

7. Los Delegados de Personal, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta cuatro años después del cese en su cargo.

8. Realización de Asambleas:

a. Realización de asambleas fuera del horario de trabajo. Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una plantilla.

b. Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo. Los Delegados de Personal dispondrán de hasta 20 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales. En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento del servicio que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin. En ambos supuestos el preaviso habrá de hacerse ante la Dirección del Centro con una antelación mínima de 24 horas, 17 horas con carácter extraordinario y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

Los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b. Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto a demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta un año después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d. Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

e. Ningún Delegado de Personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 24. Acción sindical.

1. De las secciones sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical las Secciones Sindicales pertenecientes a un Sindicato con representatividad en "Cartagena Puerto de Culturas" que hayan obtenido más de un 10 por ciento de los Delegados de Personal de la Empresa, tendrán los siguientes beneficios:

1.1. A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa.

1.2. Realización de asambleas:

a. Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para la Comisión Paritaria.

b. Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para la Comisión Paritaria.

c. De los Delegados Sindicales:

Los Delegados Sindicales, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical los siguientes derechos y garantías:

- Al mismo crédito horario señalado para los miembros de la Comisión Paritaria. Caso de que un Delegado Sindical concorra también con la condición de miembro de la Comisión Paritaria, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación. El crédito horario de los miembros de las Secciones Sindicales y Comisión Paritaria afiliados a los Sindicatos con una implantación en la empresa de más del 10 por ciento podrá acumularse, siempre que dicha acumulación sea reconocida por el Sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad.

- A representar a los afiliados y a la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

- A ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los depósitos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del Centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de la Comisión Paritaria, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de la Comisión Paritaria.

2. De los afiliados:

Los afiliados a una Sección Sindical que reúna los requisitos del 10 por ciento de representatividad en la Comisión Paritaria, tendrán los siguientes derechos:

a. A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al Centro, cuando éste exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

b. A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados. La Empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada Sindicato, facilitando a la correspondiente Sección Sindical, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 25.- Solución de Conflictos Colectivos

1. Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa a la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se suscriben en el ámbito del mismo. En consecuencia, cualquier conflicto colectivo de interpretación o aplicación

del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Paritaria. Igual norma regirá para los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen. Dicho sometimiento operará únicamente en el caso de discrepancias colectivas.

2. En caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse pública de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos, individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

4. Preaviso en caso de cese voluntario. El personal cuya categoría se encuentre comprendida en los grupos profesionales I, II y III que tenga la intención de cesar al servicio de la empresa deberá de preavisar con 15 días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo VII.

Ayudas, seguros, indemnizaciones.

Artículo 26. - Ayudas Generales.

Se establecen las siguientes ayudas:

- a. Por matrimonio o formalización de pareja de hecho: 120 euros.
- b. Por natalidad: 250 euros por hijo.

c. Por hijos discapacitados con un grado superior al 33%: La cuantía de estas ayudas a otorgar por la Empresa será de 102,17 € al mes. En el caso de que se perciban por los hijos (mayores o no de 18), prestaciones periódicas de la Seguridad Social, la cuantía mensual se reducirá a 72,12 € y tendrá la consideración de mejora de las prestaciones, según el artículo 192 de Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando se ostente la patria potestad y conste su destino en beneficio del discapacitado.

Artículo 27. - Ayudas por Accidente y Enfermedad.

En el caso de baja laboral de cualquier tipo, la Empresa abonará el complemento necesario para cubrir el 100% del salario del trabajador, si bien se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.

Artículo 28. - Póliza de Seguros

La empresa contratará una póliza de Seguros, por invalidez permanente Absoluta, Gran invalidez o muerte, derivada de accidente, sea o no laboral a cada uno de los trabajadores de forma individual o colectiva, por los siguientes conceptos:

Invalidez total y absoluta	15.000 Euros
Fallecimiento	15.000 Euros
Fallecimiento por Accidente.....	45.000 Euros

Artículo 29.- Anticipos Reintegrables.

Los trabajadores de esta Empresa podrán solicitar un anticipo reintegrable en 18 meses, con una cuantía máxima de hasta dos mil euros.

Capítulo VIII**Salud Laboral, Acción Social y Uniformidad****Artículo 30. Salud Laboral Principios Generales.**

1. De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de la Empresa de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo.

3. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud de los trabajadores, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los mismos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de dichos trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley 31/1995 en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia en la salud, mediante los instrumentos necesarios, en los términos establecidos en la citada Ley.

5. La Empresa garantizará una formación práctica y adecuada en esas materias a todos sus trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

6. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional con ocasión o como consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas por la Empresa.

7. La Empresa facilitará a los trabajadores a su servicio los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen, participando el Comité de Seguridad y Salud Laboral en la determinación de los criterios generales sobre dotación de los mismos.

Artículo 31.- Movilidad funcional por disminución de capacidad v protección de la maternidad o paternidad

1. A petición del trabajador o por iniciativa de la Empresa, previo informe del servicio médico correspondiente, podrá llevarse a cabo la movilidad en caso de una incapacidad laboral permanente total o por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo o nivel profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo. En las mismas circunstancias podrá llevarse a cabo la movilidad por razones de salud, a petición del trabajador.

2. En objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, se procederá conforme a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas adoptadas se comunicarán previamente al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 32.- Medidas de Igualdad

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

1.1. Los días de vacaciones, en el caso del personal con responsabilidades fa-miliares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio.

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

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

Artículo 33.- Vestuario

1. La Empresa proporcionará al personal a su servicio que por su trabajo lo requiera y la legislación vigente lo disponga, aquellas prendas necesarios para los trabajos concretos en que consista su actividad profesional, reponiendo lo que fuera necesario durante cualquiera de las temporadas en las que se ejerce la actividad; en las que se incluye: calzado, abrigo, prendas superiores e inferiores. Siendo obligatorio su uso en los supuestos indicados.

2. Los plazos de entrega de la ropa serán una vez al año dentro del primer semestre natural. Concretamente las prendas superiores serán 3 de verano y 3 de invierno.

3. La Comisión Multidisciplinar determinará aquellos aspectos referentes a la uniformidad de los trabajadores de la Empresa.

Capítulo IX**Retribuciones.****Artículo 34.- Conceptos retributivos.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS:

Son retribuciones básicas:

a) Salario base: comprende la retribución que se estipula por la jornada normal de trabajo. Para el año 2017, primer año de vigencia del convenio, será el que figura en la tabla de salarios anexa.

b) Los trienios: consistentes en una cantidad igual para cada trabajador de cada grupo por cada tres años de servicio en la Empresa y será de 25€ al mes, del primer trienio al quinto y de 40€ al mes a partir del sexto.

c) Las pagas extraordinarias, tres al año, se percibirán prorrateadas en las 12 pagas mensuales, y se encuentran incluidas en el salario base anual que figura en la tabla de salarios anexa.

El incremento de las retribuciones básicas será el IPC más alto, regional o el nacional, más un punto para los años 2018 y 2019.

2.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

Son retribuciones complementarias:

Aquellas que se perciban por desempeñar funciones fuera de las correspondientes a su categoría profesional cuando así lo requiera la dirección de la empresa o aquellas que estén fuera de la jornada habitual según el artículo 34 del E.T.

- a. Nocturnidad
- b. Festividad
- c. Gratificaciones por servicios extraordinarios u otros
- d. Lengua extranjera
- e. Título de guía oficial

En los conceptos siguientes:

a. Nocturnidad: Se aplicará a todo el personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Los trabajadores que realicen jornada nocturna recibirán un concepto de plus de nocturnidad, un complemento consistente en 15 € / hora, aplicando la cuantía proporcional si no llega a la hora trabajada.

Los turnos especiales realizados durante los días 24, 25 y 31 de Diciembre, 1, 5 y 6 de Enero se gratificarán con 200 euros / turno (a partir de las 14 horas 24/12, 31/12 y 05/01).

b. Servicios extraordinarios u otros: Son aquellos servicios que se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo y por causas justificadas. Se gratificarán con el 200% de la hora ordinaria. Cuando estos servicios se realicen en días laborales, en el supuesto que el servicio se realice en festivo o nocturno, se abonará la cantidad fijada más 15€ por hora.

c. Lengua extranjera: Se establece por lengua extranjera hablada por el personal de la empresa que obtenga la siguientes titulaciones oficiales, no acumulativas:

- B1: 40 euros / idioma /mes.
- B2: 60 euros/idioma/mes
- C1+: 80 euros/ idioma/mes
- d. Título de guía oficial:
 - 60 euros/mes

3.- DIETAS, GASTOS DE VIAJE Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN:

a. 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 completa diaria por importe de 36.66€/día, siendo el importe de la

media dieta/día 18.33€/día, siendo la contratación del alojamiento por cuenta de la empresa, así como su abono, en los establecimientos elegidos por la misma.

b. Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, la empresa abonará a los trabajadores 0.25€ por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán contratados y abonados por cuenta de la empresa.

c. Gastos de locomoción. Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de plus de distancia, transporte o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extra salarial de los comprendidos en el apartado 2.a) del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de "Gastos de locomoción" en la cuantía de 880.25€ anuales para cada trabajador. Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 73.35€ al mes.

Capítulo X

Régimen disciplinario.

Artículo 35.- Faltas.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción social.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes y ello siempre que los retrasos sean superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes.

f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

g. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados, en la familia del trabajador, que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

h. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

i. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada diaria de trabajo, sin la debida justificación.

j. Discutir con los compañeros/ as, o con los clientes dentro de la jornada de trabajo.

k. La embriaguez o consumo de drogas no habituales en el trabajo.

2. Faltas graves

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, la réplica descortés a un compañero/a de trabajo, mando o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público, se reputará muy grave.

f. La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los controles de entrada o salida al trabajo, si los hubiera.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

3. Faltas muy graves

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien, más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes, más de seis en un periodo de cuatro meses o más de doce en un periodo de un año.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa y a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

h. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo y en los locales de la empresa durante su jornada laboral.

Las faltas enumeradas en el presente artículo no constituyen exclusión alguna de aquellas otras situaciones, que pudiendo producirse y ser constitutivas de corrección disciplinaria, no se encuentren contempladas.

Artículo 36. Sanciones

Las sanciones máximas, que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas, son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

Dependiendo de la gravedad de las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Transitoria

Primera.- En tanto se constituyen las bolsas de trabajo previstas en el artículo 11.5, se puede acudir a listados de trabajadores contratados con anterioridad a la constitución de las mismas.

Segunda.-La retribución complementaria por lengua extranjera y Título de guía oficial se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

Disposición Adicional

A todos los trabajadores se les aplicará automáticamente cualquier mejora, modificación o norma que pudiera mejorar el presente convenio. Para lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición Final

Primera.- En ningún caso, la aprobación y firma de nuevos acuerdos, convenios o pactos, irá en detrimento o, perjuicio total o parcial de lo pactado y firmado anteriormente.

Segunda.- Los representantes sindicales junto con la dirección de la empresa mediante el presente convenio regulador, dejan abierta la posibilidad de realizar pactos o acuerdos futuros referentes a los posibles cambios para mejorar las condiciones de trabajo, así como negociar en caso de modificación de horarios, funciones, turnos, las retribuciones que en su día correspondieran por estos motivos.

ANEXOS**ANEXO I****TABLA SALARIAL****GRUPO PROFESIONAL I****SUELDO BASE ANUAL**

NIVEL 1. GERENTE	52.396,77 €
NIVEL 2. ADJUNTO GERENTE Y RRHH	29.441,67 €
NIVEL 2. RESPONSABLE CONTABILIDAD Y FINANZAS	26.207,37 €

GRUPO PROFESIONAL II

NIVEL 1. RESPONSABLE OPERACIONES	18.570,72 €
NIVEL 1. RESPONSABLE INFORMACION Y RESERVAS	17.256,76 €
NIVEL 1. RESPONSABLE DIDACTICA Y DIFUSION	17.862,76 €
NIVEL 1. RESPONSABLE ADMVO.	17.256,76 €
NIVEL 1. RESPONSABLE DE GUIAS	17.862,76 €

GRUPO PROFESIONAL III

NIVEL 1. TECNICO ADMVO.	14.402,04 €
NIVEL 1. INFORMADOR TURISTICO- GUIA	14.402,04 €
NIVEL 1. RESPONSABLE DE TIENDAS	14.402,04 €

GRUPO PROFESIONAL IV

NIVEL 1. AUXILIAR ADMVO.	12.836,75 €
NIVEL 1. INFORMADOR TURISTICO	12.836,75 €
NIVEL 1. PERSONAL DE TIENDA	12.836,75 €

ANEXO II**DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES CATEGORIAS PROFESIONALES****GRUPO PROFESIONAL I****Nivel 1. Gerente**

- Convocar a los distintos órganos para la toma de decisiones y la ejecución de los acuerdos, así como informar de la marcha de los proyectos y servicios de la sociedad y de su funcionamiento.
- Ejecución de los acuerdos de los órganos colegiados tanto del Consorcio como de la Sociedad.
- Puesta en marcha y organización funcional, económica, operativa y comercial de la Sociedad Cartagena Puerto de Culturas S.A. así como de sus procedimientos de trabajo y la mejora continua en cualquier ámbito funcional de la empresa.
- Dirección de la realización de los procesos administrativos necesarios para la contratación de obras, servicios, suministros, asistencia técnica y trabajos específicos y concretos que le delegue el Consejo de Administración, bajo las normas de contratación de la sociedad.
- La supervisión de las obras y la coordinación de los distintos trabajos y direcciones técnicas para su ejecución en tiempo y forma, así como la de informar y coordinar a la Comisión técnica, en su caso, como a los miembros de la sociedad y su presidente.
- Dirección de la solicitud, justificación y ejecución de las subvenciones ofrecidas por las Administraciones Públicas.
- Dirección, seguimiento y control del personal de todos los departamentos de la empresa para asegurar su buen funcionamiento, así como del servicio al cliente y su satisfacción.
- Control del Presupuesto General y de las cuentas en que se contenga la gestión económico-financiera de la sociedad.
- Coordinación con las distintas instituciones, organismos y empresas implicados en el sector para la colaboración y optimización de los recursos empleados.
- Labores de marketing y comunicación tanto para la difusión del producto a los medios de comunicación, como a los intermediarios del sector o donde la sociedad sea requerida en los ámbitos turísticos y culturales, así como la mejora de la imagen del producto en los soportes en los que se promociona.

- Asistencia a ferias y acciones comerciales varias con los agentes intermediarios del sector turístico, famtrips, work shop, presstrips, acuerdos comerciales.

- Planificación de las acciones a ejecutar anualmente para la mejora continua del sector turístico cultural de la ciudad y de los servicios de la sociedad.

- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.

- Cuantas otras le pudiera delegar el Consejo de Administración y su presidente.

Nivel 2. Adjunto Gerente y RRHH

- Gestión de la base de datos curricular y de la bolsa de trabajo.

- Selección y formación de acogida al personal de nueva incorporación en sus tareas.

- Realización y actualización del Manual interno de acogida para personal de nueva incorporación.

- Gestión de la tramitación de contratación, altas, bajas, IT, permisos, etc... del personal de la sociedad con la asesoría laboral (contratos laborales: altas, bajas, mutua) y externos (contratos administrativos o mercantiles).

- Formación continua del personal de manera que se ofrezca un servicio de calidad, adaptado a las necesidades del cliente.

- Evaluación y Seguimiento del desempeño de los trabajadores.

- Realización de turnos, horarios y vacaciones del personal operativo de los centros de negocio, así como de personal temporal y de fines de semana. Ajustes de personal necesario y su contratación para optimizar recursos y ahorrar costes, sin perder competitividad.

- Seguimiento de cumplimiento del Convenio colectivo de aplicación.

- Revisión y pago de nóminas de los trabajadores. Cálculo de horas y vacaciones pendientes para finiquitos, en su caso.

- Coordinación del personal en los casos de bajas de personal por enfermedades o imprevistos.

- Planificación de los reconocimientos médicos de los trabajadores.

- Realización del presupuesto anual de personal y control de sus costes.

- Realización de los pedidos de vestuario de personal de los museos, así como entrega y control del mismo.

- Gestión de convenios de prácticas con las Universidades y centros docentes así como la coordinación y control del personal de las mismas.

- Realización de documentación oficial y comunicaciones con la Administración Pública (certificaciones, notificaciones etc.).

- Control y realización de pedidos de material de oficina.

- Gestión de la información y noticias en Redes sociales, Facebook, Twitter, y página web de Cartagena Puerto de Culturas, S.A.

- Organización del archivo general de Cartagena Puerto de Culturas.

- Realización de informes.

- Apoyo a la gerencia en los procesos administrativos para la contratación de obras, servicios, suministros, asistencia técnica y trabajos específicos y concretos que le delegue el Consejo de Administración.

- Apoyo a la gerencia en la organización de las reuniones de los órganos de gestión y en la elaboración de dossier de contenidos de las reuniones de la empresa Cartagena Puerto de Culturas y del Consorcio (en dependencia directa de gerencia: convocatorias, asistencia presencial, redacción de informes, pliegos de contratación y actas de las reuniones, comunicaciones).

- Realización de las tareas administrativas correspondientes para la tramitación de la solicitud y justificación de subvenciones recibidas.

- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.

Nivel 2. Responsable contabilidad y finanzas

- Responsable de la realización y control de la contabilidad financiera y analítica de la empresa.

- Confección y control del Presupuesto General y de las cuentas en que se contenga la gestión económico-financiera de la sociedad.

- Aperturas y cierres de los ejercicios contables.

- Control de tesorería, pagos y cobros.

- Controles presupuestarios y contables.

- Confección y presentación de impuestos.

- Control de objetivos y desviaciones de los distintos museos y propuestas de mejora para rentabilizar los mismos.

- Pagos a proveedores.

- Confección de informes de los resultados económicos de los museos.

- Mantener relaciones con las entidades bancarias, así como el control de las cuentas bancarias.

- Presentación de los resultados del ejercicio.

- Contabilización de nóminas y seguros sociales.

- Mantener relaciones con las diferentes asesorías (contable, fiscal, laboral y jurídica).

- Mantener las relaciones con los proveedores de hardware y software, así como el mantenimiento y control de los equipos informáticos.

- Estudio y análisis de los estados financieros para la rentabilización de los recursos en la empresa (teléfono, gastos operativos,...)

- Justificación de gastos a las entidades (Ayuntamiento de Cartagena, Comunidad Autónoma, Tribunal de Cuentas)

- Realización de presupuestos de gastos e ingresos por áreas.

- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.

- Cualquier otra que le asigne la Gerencia relacionada con su categoría profesional.

GRUPO PROFESIONAL II

Nivel 1. Responsable operaciones

- Actualización Manual de Procedimientos de museos en los que se especifica la apertura y cierre, sistemas de alarmas, puesta en marcha de los equipamientos del museo, así como el sistema eléctrico del mismo.

- Control del funcionamiento técnico de los museos y del mantenimiento de las instalaciones Asimismo, revisión y programación de tareas de mantenimiento preventivo y correctivo en los museos durante la parada técnica.

- Seguimiento del Estado de limpieza y orden de los puestos de trabajo, folletos, documentación. Trato con los proveedores de limpieza. Plan de limpieza anual y horarios por centros, así como limpieza general.
- Coordinación entre administración y personal de museos de las reservas, y aperturas especiales y asegurando la cobertura para la realización de la visita o la apertura especial.
- Gestión de la aplicación de comunicación con el personal de los museos, responsable de informar al personal de actividades especiales y eventos.
- Apoyo a la responsable de recursos humanos en la elaboración de turnos de trabajo y horarios, así como en la formación inicial al personal de nueva incorporación en: sistema informático, apertura y cierre centros y cajas, contenido histórico, atención al cliente y procedimientos general de actuación con el cliente y con la gestión propia del museo (ingresos, bancos y control de cajas)
- Responsable de la gestión de Stock y material de los centros y logística (folletos y el material necesario para el desempeño de su trabajo) así como solicitar los presupuestos y pedidos necesarios, controlando el gasto.
- Dotar de contenido y cambios de horarios de la página web de CPC.
- Cambios de placas de horarios en la señalización de los museos según temporadas.
- Procesar los datos para el seguimiento de las estadísticas de visitantes, encuestas de satisfacción y visitas guiadas a visitantes, interpretación de las mismas y realización de informes mensuales.
- Gestión de la tramitación de contratación con la mutua de prevención de riesgos y vigilancia de la salud, planes de emergencia y otros.
- Reparto de folletos tanto a museos como a hoteles, oficinas de turismo y zonas colindantes.
- Seguimiento de registro de las incidencias de los museos enviadas por éstos y su solución así como trasladar las peticiones del personal.
- Gestión del Club Amigo y Club Familia de CPC. Realización de nuevos carnés, registro, seguimiento y fidelización.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra que le asigne la Gerencia relacionada con su categoría profesional.

Nivel 1. Responsable información y reservas

- Atención telefónica tanto a cliente individual como grupos e intermediarios(agencias de viajes, tour operadores, empresas de servicios turísticos), de cuanta información requieran tanto de la oferta cultural como de las actividades especiales.
- Responsable de la organización y coordinación de la visita para los grupos, gestión de reservas, y seguimiento para la valoración de la misma por parte del responsable del grupo.
- Responsable de la organización y coordinación de la visita para los FamTrips y Press Trips, y seguimiento para la valoración de la visita por parte del responsable del grupo.
- Seguimiento de propuestas enviadas a clientes potenciales de reserva, con registro de las mismas.

- Gestión y fidelización de clientes así como el análisis de los clientes nuevos y antiguos y propuestas de acción.
- Elaboración de informes estadísticos de visitantes.
- Envío de información, mailing a distintos colectivos y entidades para la potenciación de la visita a Cartagena.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra que le asigne la Gerencia relacionada con su categoría profesional.

Nivel 1. Responsable didáctica y difusión

- Creación, organización, gestión, promoción, difusión y puesta en marcha de actividades, exposiciones y talleres temporales para la dinamización de los lugares de Cartagena Puerto de Culturas. (Búsqueda de empresas/profesionales para su desarrollo, prestamos de piezas, Elaboración de imagen de cada actividad con empresa de diseño y contenido para soporte publicitario, Búsqueda y suministro a centros de elementos necesarios para la realización de actividades, elaboración de notas de prensa....)
- Creación, organización, gestión, promoción, difusión y puesta en marcha de actividades y unidades didácticas para escolares. (Búsqueda de empresas/profesionales para su desarrollo, Elaboración de imagen de cada actividad con empresa de diseño y contenido para soporte publicitario, Búsqueda y suministro a centros de elementos necesarios para la realización de talleres infantiles y unidades didácticas, elaboración de notas de prensa....)
- Elaboración de documentación de CPC, contenido histórico y otros para presentaciones de empresa, colaboraciones...
- Elaboración de guión de la visita/actividad/taller/unidad didáctica para formación e información al personal de los centros, así como personal externo implicado en el desarrollo de las actividades temporales y unidades didácticas a poner en marcha.
- Seguimiento de resultados de cada actividad y de cada unidad didáctica.
- Elaboración y desarrollo de propuestas de mejora museográfica en centros: contenidos, soportes, textos, presupuestos y otros.
- Realización de acciones comerciales varias con los agentes intermediarios del sector turístico, famtrips, work shop, presstrips, acuerdos comerciales..
- Publicidad, imagen y comunicación de CPC con los distintos medios.
- Guía de sala cuando se requiera.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra que le asigne la Gerencia relacionada con su categoría profesional.

Nivel 1. Responsable Adtvo.

- A cargo del responsable financiero, llevará a cabo el control de los ingresos y ventas diarios de los museos y tiendas, tanto presenciales como online, de particulares y grupos, así como su cuadre con bancos.
- Realización y control de ingresos bancarios de centros.
- Realización de facturas a clientes, tanto de contado como de crédito, y envío a los mismos.

- Control de pagos de clientes por tarjeta, transferencia y otros documentos bancarios (cheques, pagarés...).
- Organización y archivo de facturas y otra documentación.
- Realización de gestiones exteriores (ayuntamiento, hacienda, banco...)
- Gestión de cobro a clientes de crédito.
- Redacción de informes de visitantes y facturación, así como cuadros de resultados por centros.
- Gestión de pedidos a proveedores para tiendas, así como el procedimiento hasta su venta en los museos; gestión de Stock. Inventario de tiendas. Realización deliquidaciones de artículos en depósito a proveedores.
- Conciliación bancaria.
- Elaboración del dossier de prensa de Cartagena Puerto de Culturas.
- Apoyo en tareas administrativas a los distintos departamentos y al responsable de contabilidad y finanzas.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra que le asigne la Gerencia o superior jerárquico relacionada con su categoría profesional.

Nivel 1. Responsable de guías.

- Además de las mencionadas para el informador turístico-guía:
- Redacción de informes laborales periódicos de operatividad y funcionamiento de las distintas unidades de negocio, evaluando en conjunto resultados, actividades llevadas a cabo, acciones de mantenimiento, incidencias, desempeño, y propuestas de mejora, entre otros, recogiendo información tanto de su propia observación y/o ejecución, como de la del resto de plantilla de la empresa.
- Apoyo en cualquier tarea si lo solicita su superior jerárquico ó la afluencia de público lo requiere.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra tarea que le sea asignada por su superior jerárquico relacionada con su categoría profesional.

GRUPO PROFESIONAL III**Nivel 1. Técnico. Adtvo.****Nivel 1. Informador turístico-guía.**

- Además de las mencionadas para el informador turístico:
- Visitas guiadas en el interior del centro, pudiendo realizar visitas guiadas en el exterior siempre y cuando se posea título de guía oficial y se lo solicite su superior jerárquico, en distintos idiomas, en función de su capacitación personal.
- Realización de los talleres temporales, unidades didácticas y actividades especiales puestas en marcha, en distintos idiomas.

Nivel 1. Responsable de tiendas.

- Además de las tareas del personal de tienda, se encargará de:
- Organización y protocolo del material de tiendas de los almacenes.
- Análisis de ventas de los productos de tienda, productos de mayor y menor venta, rotación de artículos...

- Análisis, estudio y propuesta de introducción de nuevos artículos, imagen y diseño, adaptados a la demanda.
- Análisis, estudio y propuesta de proveedores actuales y nuevos.
- Análisis, estudio y propuesta de mejora en decoración de las tiendas de los museos.
- Formación específica y continua en ventas y atención al público, entre otros, del personal de las tiendas.

GRUPO PROFESIONAL IIII

Nivel 1. Aux. Adtvo.

- A cargo de los responsables de oficina, llevará a cabo tareas básicas de apoyo de cualquiera de ellos, tales como:
 - Organización y archivo de documentación.
 - Realización de gestiones exteriores (ayuntamiento, hacienda, banco...)
 - Elaboración de dossier de prensa.
 - Atención telefónica.

Nivel 1. Informador turístico

- Atención al cliente en aras a conseguir siempre la mayor satisfacción, en distintos idiomas.
- Información turística de la ciudad y de Cartagena Puerto de Culturas a los visitantes, en distintos idiomas.
- Informar al visitante del sentido de la visita y asesoramiento en cada momento, en distintos idiomas en función de su capacitación personal.
- Venta y recogida de tickets, a través del TPV.
- Cuadre de caja y depósito de dinero en la entidad correspondiente.
- Envío de toda la documentación cuantitativa y cualitativa que se le solicite desde la central, en tiempo y forma.
- Apertura y cierre del centro de trabajo.
- Control y regulación del flujo de visitantes de forma que no se colapsen las distintas salas y que la visita sea fluida.
- Toma de datos estadísticos a los visitantes.
- Recogida de información del visitante que pueda ser útil para la mejora continua en los centros.
- Preparación de la valija semanal con la documentación requerida desde administración.
- Control del stock y Solicitud del material necesario semanalmente (folletos, tarifas, horarios.....) a la central, para su reposición.
- Seguimiento de consecución de objetivos.
- Control diario de la limpieza y orden de su puesto de trabajo.
- Apoyo en cualquier tarea si lo solicita su superior jerárquico ó la afluencia de público lo requiere.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra tarea que le sea asignada por su superior jerárquico relacionada con su categoría profesional.

Nivel 1. Personal de tienda

- Atención al cliente en aras a conseguir siempre la mayor satisfacción, en distintos idiomas.
- Venta de los productos y asesoramiento a los clientes sobre los mismos, en distintos idiomas en función de su capacitación personal.
- Solicitar a la central los productos a reponer, bajo la supervisión del responsable de compras.
- Control de Stock de productos y de la recepción, comprobación, etiquetado y reposición del mismo.
- Proponer productos demandados y la introducción de nuevos productos en la tienda.
- Encargado de la decoración, y propuestas de mejora para el buen estado de la tienda y de que la venta sea más fluida.
- Cuadre de caja y depósito de dinero en la entidad correspondiente.
- Realización de inventarios.
- Apertura y cierre del centro de trabajo.
- Mantenimiento diario en cuanto a limpieza y orden en el puesto de trabajo.
- Envío de toda la documentación cuantitativa y cualitativa que se le solicite desde la central, en tiempo y forma
- Seguimiento de consecución de objetivos.
- Recogida de información del visitante que pueda ser útil para la mejora continua en la tienda.
- Apoyo a cualquier departamento si se necesita.
- Cualquier otra tarea que le sea asignada por su superior jerárquico relacionada con su categoría profesional.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3089 Resolución de la Dirección General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital de 5 de abril de 2017, notificando la apertura del trámite de audiencia en el procedimiento de elaboración de la Orden de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a pequeñas y medianas empresas y Autónomos para el fomento del comercio electrónico en la Región de Murcia y para la selección de los proveedores acreditados que participarán en su gestión y ejecución.

Una vez redactado el texto del proyecto de Orden de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a pequeñas y medianas empresas y autónomos para el fomento del comercio electrónico en la Región de Murcia y para la selección de los proveedores acreditados que participarán en su gestión y ejecución, y de acuerdo con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se considera procedente someter dicho texto al trámite de audiencia de los ciudadanos y en su virtud,

Resuelvo:

Abrir un plazo de quince días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para que los ciudadanos que puedan verse afectados en sus derechos e intereses legítimos por dicha disposición puedan formular las alegaciones que estimen procedentes en relación con el contenido del texto del Borrador de Orden de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a Pequeñas y Medianas Empresas y autónomos para el Fomento del Comercio Electrónico en la Región de Murcia y para la selección de los proveedores acreditados que participarán en su gestión y ejecución. Dicho borrador se puede encontrar en el enlace del portal de la CARM [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2222&IDTIPO=100&RASTRO=c380\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2222&IDTIPO=100&RASTRO=c380$m), y las alegaciones que se estimen oportunas se dirigirán al correo electrónico, dgsi_telecomunicaciones@carm.es, con el asunto "Trámite de audiencia Borrador de Orden - Comercio Electrónico" teniéndose en cuenta las aportaciones desde correos electrónicos donde el remitente esté claramente identificado, o por cualquiera de los medios señalados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y de las Administraciones Públicas.

Murcia, a 5 de abril de 2017.—El Director General de Simplificación de la Actividad Empresarial y Economía Digital, Francisco Abril Ruiz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Cultura y Portavocía

3090 Resolución de 3 de mayo de 2017 de la Directora General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia por la que se modifica el calendario de programación de los espectáculos incluidos en el catálogo de Plan Escena Regional para el ejercicio 2017. (B.O.R.M 1/03/2017).

Con fecha 1 de marzo de 2017 se publicó en el Boletín Oficial de la Región de Murcia la Resolución de 24 de febrero de 2017 de la Directora General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (en adelante ICA) convocando el Plan Escena Regional y estableciendo sus normas de funcionamiento y participación para el ejercicio 2017.

El artículo 2 párrafo primero de la citada Resolución establece que el calendario de programación de los espectáculos abarcará el periodo entre el 2 de mayo y el 31 de diciembre de 2017, ambos incluidos.

No obstante, vistos los sucesivos trámites administrativos que han debido cumplimentarse y el plazo de subsanación concedido, el día de inicio del período para programar debe modificarse para poder verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones que la convocatoria exige.

En virtud de lo expuesto, vista la competencia atribuida por la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, cuyo artículo 51 apartado 2 letra b) establece la competencia a la Dirección General del ICA de ejercer la dirección administrativa y realizar la gestión económica en la entidad,

Resuelvo:

Primero.- Modificar el calendario de programación de los espectáculos incluidos en el catálogo de Plan Escena Regional para el ejercicio 2017 en el siguiente sentido:

“el calendario de programación de los espectáculos abarcará el periodo entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2017”.

Segundo.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia sin perjuicio de dar publicidad de la misma a través de la página web del ICA www.icarm.es.

Tercero.- Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la Presidencia del ICA en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, conforme a lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Directora General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes, Marta López-Briones Pérez-Pedrero.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Agencia Tributaria de la Región de Murcia

3091 Anuncio de matrícula provisional del impuesto sobre actividades económicas 2017.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del R.D. 243/1995, de 17 de febrero, por el que se dictan normas para la gestión del impuesto sobre actividades económicas y se regula la Delegación de Competencias en materia de Gestión Censal de dicho Impuesto, por la Jefa del Servicio de Gestión y Recaudación en Período Voluntario se informa que:

Del 5 al 20 de mayo de 2017, estarán a disposición de los interesados, en las distintas oficinas de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, las Matrículas Provisionales del Impuesto sobre Actividades Económicas, correspondientes al ejercicio de 2017, por cuotas municipales y nacionales de los municipios que se relacionan, elaboradas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Abanilla
Abarán
Águilas
Albudeite
Beniel
Blanca
Bullas
Calasparra
Campos del Río
Fortuna
Fuente Álamo
Jumilla
La Unión
Librilla
Los Alcázares
Mazarrón
Molina de Segura
Moratalla
Mula
Pliego
Puerto Lumbreras
San Pedro del Pinatar
Santomera



Contra la inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos censales contenidos en las matrículas expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.1.a) del R.D. 243/1995 de 17 de febrero, podrá interponerse recurso potestativo de reposición o reclamación económico-administrativa, ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria competente por razón de territorio, sin que puedan simultanearse ambos recursos. El recurso de reposición deberá interponerse, en su caso, con carácter previo a la reclamación económico-administrativa. En ambos casos el plazo de interposición será de un mes a contar desde el día siguiente al del término del periodo de consulta de la matrícula correspondiente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 222, 223 y 235 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Murcia, 27 de abril de 2017.- La Jefa de Servicio de Gestión y Recaudación en Periodo Voluntario, María Eugenia Castaño Collado.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

3092 Trabajo en beneficio de la comunidad 1.489/2016.

Asunto: 1.489/2016 TRA

Notificación a William Geovani Carrera Altamirano

Doña Josefa Sogorb Baraza, Letrada de la Administración de Justicia, del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento sobre trabajo en beneficio de la comunidad (TRA), n.º 1489/16, de este Juzgado, se ha dictado la siguiente resolución:

Providencia de la Magistrada Juez, del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia; Doña Carmen Orenes Barquero.

En Murcia, 28 de noviembre de 2016.

Dada cuenta; visto el informe emitido por el M. Fiscal procede estimar incumplida la pena impuesta y participarlo al juzgado sentenciador para ejecución de la pena de prisión sustituida.

Procédase asimismo, al archivo del presente procedimiento, previa notificación al M.F. y al penado.

Lo mandó y firmó S.S.ª, doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma a William Geovani Carrera Altamirano, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

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

En Murcia, a 17 de marzo de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

3093 Trabajo en beneficio de la comunidad 2.557/2015.

Asunto: 2557/2015 TRA

Notificación a Patricio Pardo López

Doña Josefa Sogorb Baraza, Letrada de la Administración de Justicia, del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento sobre trabajo en beneficio de la comunidad (TRA), n.º 2557/15, de este Juzgado, se ha dictado auto cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

Por S.S.^a se acuerda: Estimar que el penado Patricio Pardo López ha incumplido la pena de trabajos en beneficio de la comunidad que le figura impuesta en la Ejecutoria n.º 456/2015 del Juzgado de lo Penal n.º 2 de Murcia. Deducir testimonio de todo lo actuado en el presente expediente y su remisión al Juzgado de Instrucción Decano de Murcia por si los hechos fueran constitutivos de un delito de quebrantamiento de condena, una vez sea firme la presente resolución.

Notifíquese la presente resolución al penado así como al Ministerio Fiscal, en los términos prevenidos en el artículo 248.4 de la L.O.P.J., haciéndoles saber que la misma no es firme al ser susceptible de recurso de reforma ante este Juzgado, dentro del tercer día a contar desde el siguiente a su notificación.

Así por este su auto, lo acuerda, manda y firma la Ilma. Sra. doña María del Carmen Orenes Barquero, Magistrada-Juez del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de la Región de Murcia, doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Patricio Pardo López, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia a 27 de marzo de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Uno de Alicante

3094 Seguridad Social. Resto 644/2016.

Autos Núm. Seguridad Social. Resto - 000644/2016

N.I.G.: 03014-44-4-2016-0004466

Demandante: Gurdev Singh

Demandados: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Toor Wholesale España SLU y Ibermutuamur Mateps N.º 274

Don José Agustín Rifé Fernández-Ramos, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de los de Alicante

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos Seguridad Social. Resto 644/2016 a instancias de Gurdev Singh contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Toor Wholesale España SLU y Ibermutuamur Mateps N.º 274 en el que, por medio del presente se cita a Toor Wholesale España, SLU, quien se halla en ignorado paradero y cuyo último domicilio conocido es Avd. de la Estación N.º 46 Torrepacheco (Murcia) para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Calle Pardo Gimeno, 43 2.º al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 4 de julio de 2018 a las 10:00 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En Alicante, 10 de abril de 2017.—El Letrado de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Tres de Alicante

3095 Ejecución 114/2016.

Don Pedro Fernando González de Pereda, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social numero Tres de Alicante.

Hago saber: Que en el procedimiento de este Juzgado n.º 830/2014 en trámites de ejecución n.º 114/2016, en reclamación de despido, a instancias de Ana María Sánchez Tomás, contra Camyhuertas, S.L., Cedifruver, S.L., Fruterías El Paso, S.L., Fruterías Navarro Gómez, S.L., y Fruterías Todo Agrícola, S.L., se ha dictado auto con fecha 6.04.2017, cuya parte dispositiva dice:

Acuerdo

Declarar al/a los ejecutado/s Camyhuertas, S.L., Cedifruver, S.L., Fruterías El Paso, S.L., Fruterías Navarro Gómez, S.L., y Fruterías Todo Agrícola, S.L., en situación de insolvencia total importe de 41.118,29 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Una vez firme la declaración de insolvencia decretada se hará constar en el registro correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 276.5 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social.

Notifíquese la presente resolución las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 de la Ley 36/11 Reguladora de la Jurisdicción Social.”

Y para que sirva de notificación a los coejecutados Cedifruver, S.L., Fruterías Todo Agrícola, S.L., y Fruterías El Paso, S.L., de los que se ignora su actual paradero y el último conocido lo fue en Yecla (Murcia) respecto de la primera y segunda mercantiles y en Caravaca de la Cruz (Murcia) respecto de la tercera, se expide la presente con la advertencia de que las siguientes comunicaciones con la parte a la que va dirigida la presente, se hará por estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Alicante, 6 de abril de 2017.—El Letrado de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Diez de Valencia

3096 Procedimiento ordinario 1.028/2016.

Autos Núm. Procedimiento ordinario - 1.028/2016

N.I.G.: 46250-44-4-2016-0016939

Demandante: Míriam Cairols García

Demandado: Food Burger XXL, S.L.

Don José Vicente Hervás Vercher, Secretario del Juzgado de lo Social número Diez de los de Valencia

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 1.028/2016 a instancias de Míriam Cairols García contra Food Burger XXL, S.L., en la que el día se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

- 1.- Archivar el presente procedimiento monitorio instado por Míriam Cairols García, frente a Food Burger XXL S.L.
2. Dar traslado a la parte demandante a fin de que presente demanda de ejecución, por importe de 5.450,91 euros en el caso de que desee proceder al despacho de la misma.
- 3.- Notificar la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que si cambiasen de domicilio lo habrán de comunicar inmediatamente al tribunal.
- 4.- Llevar el original de esta resolución al Libro correspondiente dejando testimonio bastante en autos.

Y para que conste y sirva de notificación a Food Burger XXL, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente en Valencia, a 5 de abril de 2017.—El Secretario.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Caravaca de la Cruz

3097 Delegación de la Alcaldía para celebración de matrimonio civil.

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 20 de abril de 2017, se delega en el Concejal de este Ayuntamiento don Enrique Fuentes Blanc, las atribuciones de esta Alcaldía para la celebración de matrimonio civil, el día 8 de mayo de 2017.

Lo que se publica de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2 del Real Decreto 2.568/1986 de 28 de noviembre.-

Caravaca de la Cruz, 21 de abril de 2017.—El Alcalde, José Moreno Medina.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

3098 Anuncio de licitación del contrato para el servicio de escuelas de verano organizadas por el Ayuntamiento de Cartagena 2017. Expte. SE2017/39.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Ayuntamiento de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita: Unidad Administrativa de Contratación.
- c) Nº de expediente: SE2017/ 39

2. Objeto del contrato.

- a) Descripción del objeto: Escuelas de verano organizadas por el Ayuntamiento de Cartagena 2017.
- b) División en lotes: No.
- c) Lugar de ejecución: Cartagena.
- d) Plazo de ejecución: del 1 de julio al 31 de agosto de 2017.

3. Tramitación, y procedimiento de adjudicación.

- a) Tramitación: ordinaria.
- b) Procedimiento: abierto.

4. Presupuesto.

- a) Valor estimado del contrato: 63.223,14 euros, a los efectos del artículo 88 del TRLCSP
- b) Presupuesto base de licitación: 76.500,00 euros
Importe sin impuestos: 63.223,14 euros
Impuesto sobre el Valor Añadido (tipo 21%): 13.276,86 euros.

5. Garantías.

Garantía definitiva del 5% del presupuesto de adjudicación, excluido el Impuesto sobre el Valor añadido.

6. Criterios adjudicación.

Los establecidos en la cláusula 7.4 del Pliego Administrativo.

7. Obtención de documentación e información.

En el perfil del contratante de la página web del Ayuntamiento de Cartagena: www.cartagena.es

8. Presentación de ofertas.

- a) Fecha límite: hasta las catorce horas del día en que se cumpla el plazo de quince días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el BORM.
- b) Forma de presentación de las proposiciones: la que se indica en el Punto 7 del Pliego Administrativo.
- c) Lugar de presentación: Unidad Administrativa de Contratación.



9. Apertura de ofertas.

Día y hora señalados en el perfil del contratante.

10. Gastos anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

Cartagena, abril de 2017.—La Concejal Delegada, Isabel García García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Las Torres de Cotillas

3099 Anuncio de formalización del contrato del servicio de ayuda a domicilio municipal. Expte. 8432/2016.

Por Decreto N.º 2017 – 0611 dictada por la Alcaldía – Presidencia en fecha 23/03/2017, se adjudicó el contrato del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal, publicándose su formalización a los efectos del artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información.

- a) Organismo: Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General, Contratación Administrativa.
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1. Dependencia: Secretaría General del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, Contratación Administrativa.
 - 2. Domicilio: Plaza Adolfo Suárez, 1
 - 3. Localidad y Código Postal: Las Torres de Cotillas, 30565
 - 4. Teléfono 968 62 65 11
 - 5. Telefax 968 62 64 25
 - 6. Correo electrónico: maria.nicolas@lastorresdecotillas.es
 - 7. Dirección de internet del Perfil de Contratante:
lastorresdecotillas.sedelectronica.es
 - 8. Fecha límite de obtención de documentación e información: El último día de plazo de presentación de ofertas.
- d) Número de expediente: 8432/2016.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: contrato de servicios
- b) Descripción del objeto: SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO MUNICIPAL
- c) División por lotes y número de lotes/unidades: No
- d) Lugar de ejecución:
 - 1. Domicilio: Municipio de Las Torres de Cotillas
 - 2. Localidad y Código Postal: Las Torres de Cotillas - 30565
- e) Plazo de ejecución: un año (12 meses).
- f) Admisión de Prórroga: Sí, por un periodo igual al contrato original, un año (12 meses).
- g) CPV (Referencia de Nomenclatura): 85310000-5 - Servicios de Asistencia Social
- h) Medio y fecha de publicación del anuncio de licitación:

Boletín Oficial de la Región de Murcia N.º 253 de fecha 31/10/2016 y perfil de contratante del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas fecha 31/10/2016.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: Los establecidos en la cláusula novena, con el siguiente detalle:

· Precio _____ 20 puntos

· Mejoras objetivas _____ 16 puntos

· Existencia de bolsa de horas gratis de servicio: hasta 8 Puntos

Otorgándose 8 puntos a la mayor oferta, atribuyéndole a las restantes ofertas la puntuación proporción que corresponda.

· Ampliación de horario de prestación del servicio mínimo establecido en el Pliego de prescripciones técnicas: hasta 6 Puntos

Otorgándose 6 puntos a la mayor oferta, atribuyéndole a las restantes ofertas la puntuación proporcional que corresponda.

· Por tener oficina o centro de trabajo en el municipio, o tenga precontrato de alquiler, 2 Puntos

· Proyecto técnico _____ 10 puntos

· Mejoras subjetivas ofertadas por el licitador hasta, ____ 4 puntos

4. Valor estimado máximo del contrato: 168.000,00 € euros.

5. Presupuesto base de licitación máximo:

Importe Neto: 84.000,00 €, más el IVA aplicable (4%) Importe total: 87.360,00 €.

6. Adjudicación y Formalización del contrato:

a) Fecha de adjudicación: 23 de marzo de 2017

b) Fecha de formalización del contrato: 29 de marzo de 2017

c) Contratista: Asociación de Ayuda A Domicilio Daylor

d) Importe de adjudicación: 75.600,00 €, y 0 euros de IVA aplicable, actividad exenta de IVA, en base al art.: 20 1º 8º de la Ley 37/1992 de 28 de diciembre neto euros.

e) Ventajas de la oferta adjudicataria

Por ser la oferta económicamente más ventajosa al haber obtenido la máxima puntuación, en aplicación de los criterios de adjudicación establecidos en el procedimiento de licitación del contrato.

En Las Torres de Cotillas, 30 de marzo de 2017.—El Concejal Delegado de Régimen Interior, Educación, Cultura y Pedanías, Pedro Cabrera Puche.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

3100 Anuncio de licitación del contrato de seguro de vida para el personal funcionario, personal laboral y miembros de la corporación.

Por medio del presente, se hace público el siguiente anuncio de licitación del Ayuntamiento de Lorca:

1.º Entidad adjudicadora: datos generales y datos para la obtención de la información.

A) Organismo: Ayuntamiento de Lorca.

B) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.

C) Obtención de documentación e información.

1. Dependencia: Servicio de Contratación.

2. Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta.

3. Localidad y código postal: 30800 Lorca.

4. Teléfono: 968464911

5. Fax: 968466062

6. Correo Electrónico:

7. Dirección de Internet del perfil del contratante: www.Lorca.es

8. Fecha límite de obtención de documentación e información: Día anterior al último de presentación de ofertas.

D) Número de expediente: 55/2017.

2.º Objeto del contrato.

A) Tipo: Servicios

B) Descripción: Seguro de vida para el personal funcionario, personal laboral y miembros de la corporación.

C) División por lotes. No.

D) Lugar de ejecución:

a) Domicilio

b) Localidad y código postal: 30800 Lorca

E) Plazo de ejecución: Un año.

F) Admisión de prórroga: No.

G) CPV: 66511000

3.º Tramitación y procedimiento.

A) Tramitación: Ordinario.

B) Procedimiento: Abierto.

C) Criterios de adjudicación: A la oferta económicamente más ventajosa, mediante la aplicación de varios criterios de valoración de las ofertas.

4.º Valor estimado del contrato:

100.000,00 euros.

5.º Presupuesto base de licitación.

A) Importe Neto: 100.000,00 euros. IVA. 0,00 euros. Importe total: 100.000,00 euros.

6.º Garantías exigidas: Definitiva: 5 por ciento del importe de adjudicación, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

7.º Requisitos específicos del contratista.

Los licitadores que concurren al presente contrato deberán acreditar la Solvencia por uno de los siguientes medios:

a) Disponer de la Solvencia Económica y Financiera y la Solvencia Técnica o Profesional que se indica a continuación, y conforme a lo expresado en el pliego de cláusulas administrativas:

1.- Solvencia económica y financiera del empresario:

Volumen anual de negocios, igual o superior a 150.000 euros, todo ello en los términos que se definen en el PCAP.

2.- Solvencia Técnica o Profesional del empresario:

Obras por importe anual acumulado en el año de mayor ejecución de los últimos 10, igual o superior a 100.000 euros, todo ello en los términos que se definen en el PCAP.

8.º Presentación de ofertas o solicitud de participación.

A) Fecha límite de presentación: Durante los 15 días naturales siguientes al de la publicación del presente anuncio y hasta las 13 horas del último día; ampliándose al siguiente día hábil en caso de que coincida en sábado o festivo.

B) Modalidad de presentación: Documentación a presentar: tres sobres, comprensivo el sobre numero 1 de la documentación administrativa, sobre numero 2 de la oferta técnica, y el sobre 3 de la oferta económica conforme al modelo que se recoge en el anexo I de los Pliegos de cláusulas Administrativas.

C) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Servicio de contratación de este Excmo. Ayuntamiento.

2. Domicilio: calle Selgas n.º 8, 2.ª planta

3. Localidad y código postal: 30800 Lorca.

4. Correo Electrónico:

D) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.

9.º Apertura de ofertas.

A) Descripción: Las propuestas económicas se abrirán en acto público

B) Dirección: Ayuntamiento de Lorca-Servicio de Contratación, calle Selgas n.º 8, 2.º planta.

C) Localidad y Código postal: 30800 Lorca

D) Fecha y hora;

1.- Documentación administrativa: 10:30 horas del martes hábil siguiente de la terminación del plazo de presentación.

2.- Sobre número dos: La mesa para la apertura del sobre numero dos será el martes hábil siguiente al señalado anteriormente a las 10:30 horas.

3.- La mesa para la apertura del sobre numero 3 relativos a la proposición económica, se convocara mediante citación a través del perfil del contratante (web:www.lorca.es).

10.º Gastos de publicidad.

El importe de este anuncio será a cargo de la empresa adjudicataria.

11.º Otras informaciones.

Se admitirá la presentación de mejoras que podrán versar sobre los siguientes elementos:

- Mejoras de los capitales asegurados.
- Mejor sistema de tramitación para siniestros.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Lorca a 28 de abril de 2017.—El Concejal Delegado de Contratación, Juan Francisco Martínez Carrasco.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

3101 Bases reguladoras de la convocatoria de concurso-oposición para la constitución de una bolsa de trabajo de Trabajador Social del Ayuntamiento de Los Alcázares, mediante nombramiento interino o contratación laboral temporal.

Por acuerdo de Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Los Alcázares, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de marzo de 2017, así como mediante acuerdo de modificación puntual de las bases, adoptado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de abril de 2017, se han aprobado las bases reguladoras, que han de regir el proceso selectivo para la constitución de una Bolsa de Trabajo de Trabajador Social.

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 de concurso-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 del Ayuntamiento de Los Alcázares, o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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 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 acreditativas de los méritos alegados y enumerados en la declaración responsable (Anexo V). La instancia debe ir acompañada de resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 36 €, en concepto de derechos de examen, mediante ingreso o transferencia en el código de cuenta cliente: ES 26 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, 25 de abril de 2017.—El Alcalde-Presidente, Anastasio Bastida Gómez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

3102 Anuncio de licitación del contrato de las obras de reparaciones exteriores en CEIP Franciso Giner de los Ríos, en Santiago el Mayor. Expte. 117/2017.

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 0117/2017.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: Obras.
- b) Descripción: Licitación de las obras de "Reparaciones exteriores en CEIP Francisco Giner de los Ríos, en Santiago el Mayor". Expte. 117/2017.
- c) Lugar de ejecución:
 - Domicilio: Calle Bravo Murillo, s/n
 - Localidad y código postal: 30012 Santiago el Mayor. Murcia.
- d) Plazo de ejecución: cuarenta y cinco (45) días naturales.
- e) Admisión de prórroga: No.
- f) CPV: 45214200-2.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Criterios de adjudicación: Precio.

4. Valor estimado del contrato: 113.068,38 Euros.

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 113.068,38 Euros. IVA: 21,00%, 23.744,36 Euros. Importe total: 136.812,74 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: Establecidas 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 las diez horas (10:00 h) del día en que finalice el plazo de veintiséis (26) días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (en caso de finalizar dicho plazo en sábado, domingo o festivo 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: Primer martes siguiente a la fecha de vencimiento de la licitación.

10. Gastos de publicidad: Por cuenta del adjudicatario.

Murcia, 28 de abril de 2017.—El Alcalde, P.D., la Jefa de Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial, Cristina Martínez-Iglesias Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

3103 Anuncio para licitación del contrato de servicio de monitoraje y acompañamiento a los participantes en el plan municipal de intercambios juveniles 2017. Expte. 0119/2017.

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 0119/2017.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: Servicios.
- b) Descripción: Licitación del servicio de «Monitoraje y acompañamiento a los participantes en el Plan Municipal de Intercambios Juveniles 2017». Expte. 0119/2017.
- c) Lugar de ejecución: en Murcia y distintos países.
- d) Plazo de ejecución: un (1) año.
- e) Admisión de prórroga: sí, un (1) año más.
- f) CPV: 92000000-1.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Criterios de adjudicación: Los que a continuación se especifican y en los términos que se detallan en la cláusula ocho (8) del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares:
Actuación, planificación y organización del servicio hasta 20 puntos.
Medios humanos y materiales por encima de los mínimos hasta 15 puntos.
Evaluación, seguimiento y control hasta 10 puntos.
Precio: hasta 55 puntos.

4. Valor estimado del contrato: 25.000,00 Euros.

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 25.000,00 Euros. IVA: 21,00%, 5.250,00 Euros. Importe total: 30.250,00 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: Establecidas 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 las diez horas (10:00h) del día en que finalice el plazo de quince (15) días hábiles (excluidos sábado, domingos y declarados festivos) desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

b) Modalidad de presentación: Tres (3) 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: Primer martes siguiente a la fecha de vencimiento de la licitación.

10. Gastos de publicidad: Por cuenta del adjudicatario.

Murcia, 28 de abril de 2017.—El Alcalde, P.D., la Jefa de Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial, Cristina Martínez-Iglesias Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

3104 Convocatoria general de subvenciones deportivas por la realización de actividades en la temporada 2016/2017.

Por acuerdo de Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia en sesión de fecha siete de abril de dos mil diecisiete, se ha aprobado la Convocatoria de Subvenciones para el desarrollo de actividades deportivas en el término municipal de Murcia durante la temporada 2016/2017, conforme a las siguientes Normas Reguladoras:

Normativa General para la concesión de subvenciones destinadas al desarrollo de actividades deportivas en el municipio de Murcia.

Preámbulo

La Constitución Española, establece en su artículo 43.3: "Los Poderes Públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Así mismo facilitarán la adecuada utilización del ocio".

Por su parte, la Ley 8/2015, de 24 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de la Región de Murcia, regula en su Art. 10 las competencias en materia deportiva que los ayuntamientos ejercerán en sus respectivos términos municipales.

El Excmo. Ayuntamiento de Murcia, a través de la Concejalía de Deportes y Salud tiene como objetivo el fomento de la práctica de la actividad física y el deporte entre los vecinos y vecinas del municipio, promoviendo la igualdad de oportunidades a la vez que, paralelamente, impulsa el necesario asociacionismo deportivo para la adecuada vertebración de las iniciativas ciudadanas tendentes a la promoción del deporte en Murcia.

Es por ello que la Concejalía de Deportes y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, dentro de los límites que impone su presupuesto y garantizando los principios de publicidad, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, atendiendo a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, a su Reglamento de Desarrollo aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como el desarrollo que realiza la Ordenanza Reguladora de las Subvenciones para finalidades culturales, turísticas, deportivas, docentes, juveniles, sanitarias, medio ambiente, de cooperación, participación vecinal, consumo, servicios sociales y otras, aprobada por acuerdo de Pleno Municipal de fecha 26 de febrero de 2004; publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia nº 108, de 12 de mayo de 2004; propone la concesión de subvenciones económicas para contribuir a la organización y desarrollo de programas y actuaciones deportivas en el término municipal de Murcia, con la pretensión de incrementar los niveles de eficacia, eficiencia y equidad que ha de presidir la gestión de los recursos públicos en esta materia, mediante la articulación de la siguiente normativa:

1. Objetivo

La finalidad de esta normativa es la de atender la demanda de la población en materia deportiva, en ejercicio y cumplimiento de las competencias atribuidas

a las Corporaciones Locales en la Ley 8/2015, de 24 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de la Región de Murcia y, en especial, a las reflejadas en los apartados a), d) y h) de su Art. 10, que hacen referencia a la promoción general del deporte y a la cooperación con otras entidades para llevar a cabo dicha promoción.

2. Destinatarios

Podrán solicitar subvenciones en base a esta normativa las siguientes Entidades:

- Clubes y Asociaciones Deportivas.
- Asociaciones Anónimas Deportivas.
- Federaciones Deportivas.
- Deportistas Individuales.

En todo caso, las Entidades y deportistas beneficiarios deben estar domiciliados en el término municipal de Murcia.

Asimismo, las Entidades beneficiarias deben estar inscritas en el Registro Oficial de Entidades Deportivas o Asociaciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. Programas y actividades susceptibles de subvención

Podrán obtener subvención económica las actividades deportivas encuadradas en los programas que seguidamente se indican, clasificadas según se detalla para su adecuado tratamiento y estudio:

- a) Mantenimiento de equipos en máxima categoría de competición nacional.
- b) Mantenimiento de equipos resto de categorías diferentes a la anterior.
- c) Deportes de Natación.
- d) Programas de Iniciación Deportiva (Escuelas Deportivas).
- e) Organización de Acontecimientos Deportivos en el Municipio de Murcia.
- f) Deportistas Individuales.

4. Actividades no contempladas

Quedan excluidos los programas y actividades que se desarrollan mediante Convenios de Colaboración específicos con este Ayuntamiento durante la temporada deportiva, así como las que se pudieran desarrollar en virtud de acuerdos suscritos con Clubes y Federaciones Deportivas para el desarrollo del programa de Deporte en Edad Escolar.

5. Solicitantes excluidos de esta convocatoria

No se otorgarán subvenciones económicas a aquellos solicitantes que tenga pendiente la justificación de una subvención municipal concedida anteriormente mientras ésta no sea justificada adecuadamente conforme a las normas en que fue concedida.

Igualmente, tampoco se concederá subvención a aquellas Entidades que sean deudoras, por cualquier concepto, de la Hacienda Municipal, o que tengan pendientes obligaciones con la Agencia Estatal de Administración Tributaria o con la Administración de la Seguridad Social.

6. Solicitudes y documentación

Por el solo hecho de presentar la solicitud, las personas y Entidades solicitantes, los representantes legales de las mismas y cualesquiera otras

personas cuyos datos se reflejen en las mismas, autorizan al Ayuntamiento de Murcia, a usar los datos de carácter personal contenidos en la documentación aportada para los fines y trámites relacionados con la subvención. Los titulares de los datos podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición que les atribuye la legislación de protección de datos.

Si la solicitud y demás documentación presentada estuviera incompleta o no reuniera los requisitos exigidos, se requerirá a los interesados para que, en un plazo improrrogable de diez días naturales contados a partir del siguiente a la recepción de la correspondiente notificación, subsane la falta o acompañe la preceptiva documentación, con indicación de que, en caso de no hacerlo en forma y plazo, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por su parte, conforme a lo dispuesto en el Art. 23.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las solicitudes de los interesados acompañarán los documentos e informaciones determinados en la normativa, salvo que los documentos exigidos ya estuvieran en poder de cualquier órgano administrativo, en cuyo caso el interesado deberá indicar en qué momento y ante que órgano administrativo presentó los mismos autorizando de esta forma, salvo oposición expresa o que la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso, a que se puedan recabar por parte de esta Administración. Si dichos documentos no se pudieran recabar, se solicitará nuevamente a los interesados su aportación, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.3 de la Ley 39/2015 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los interesados habrán de presentar su solicitud, debidamente cumplimentada, en la forma y plazos establecidos, dirigida al Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, en el impreso normalizado confeccionado al efecto que se facilitará en el Registro Auxiliar del Servicio Municipal de Deportes, o bien se podrá descargar de las páginas web municipales "www.murcia.es" o "www.murciadeportes.com" acompañando, necesariamente, todos y cada uno de los documentos que seguidamente se relacionan:

- Cuando se trate de Clubes y Asociaciones Deportivas, Asociaciones Anónimas y Federaciones Deportivas:

a. Reproducción fotocopiada del D.N.I. de la persona que solicita la Subvención en nombre y representación de la Entidad Deportiva.

b. Reproducción fotocopiada del C.I.F. de la Entidad que solicita la Subvención, o declaración responsable según modelo anexo.

c. Reproducción fotocopiada del documento acreditativo de la inscripción de la Entidad en el Registro Oficial de Clubes Deportivos o Asociaciones correspondiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, o declaración responsable según modelo anexo.

d. Certificado del Secretario de la Entidad, con el Visto Bueno de su Presidente, con la composición actual de la Junta Directiva de la Entidad, especificando la fecha de la última Asamblea en la que se produjo la renovación de la Junta directiva, así como los cargos que ostenta cada uno de sus miembros y el número total de asociados con que cuenta la Entidad, acompañando

reproducción fotocopiada de sus vigentes Estatutos, o declaración responsable según modelo anexo.

e. Certificación, en su caso, de la correspondiente Federación Deportiva, en el que se acredite la competición en la que se encuadra cada uno de los equipos de la Entidad, con expresión de su categoría.

f. Autorización para que, de oficio, el Servicio de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Murcia solicite de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y Tesorería General de la Seguridad Social, así como de la Hacienda Municipal, los datos relativos al cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, para comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtener la subvención solicitada, según modelo Anexo. En caso que no se presente dicha autorización, los interesados deberán aportar los certificados mencionados junto con la solicitud.

g. Declaración responsable, justificativa de que la Entidad no está incurso en prohibición para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones municipales, según modelo anexo.

h. Proyecto detallado del Programa de Actividades para el que se solicita subvención, donde se hará constar todos los pormenores y requisitos para su valoración conforme al artículo 10 de estas bases.

i. Presupuesto detallado de gastos e ingresos de las actividades para las que se solicita subvención, justificando las diferencias en caso de déficit o superávit y señalando el importe que se solicita como Subvención.

j. Certificación del Secretario de la Entidad, con el Visto Bueno de su Presidente, en el que se expresen las subvenciones solicitadas y/o percibidas de otras instituciones u organismos tanto públicos como privados para la actividad para la que se solicita subvención.

k. Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, de conformidad con lo establecido en art. 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, o declaración responsable según modelo anexo.

l. Cualquier otro documento que, a juicio de los solicitantes, justifique o acredite la petición de subvención que se formula, que exprese circunstancias singulares para su concesión.

- Cuando se trate de Deportistas Individuales:

a. Reproducción fotocopiada del D.N.I. de la persona que solicita la Subvención en su propio nombre o en representación de otra.

b. Reproducción fotocopiada de la licencia deportiva correspondiente, o certificado federativo que la sustituya legalmente.

c. Certificación, de la correspondiente Federación Deportiva, en el que se acredite la trayectoria del deportista en cuestión y la valoración del personal técnico sobre su proyección en la temporada 2016/2017.

d. Autorización para que, de oficio, el Servicio de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Murcia solicite de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y Tesorería General de la Seguridad Social, así como de la Hacienda Municipal, los datos relativos al cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, para comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtener la subvención solicitada, según modelo anexo. En caso que no se

presente dicha autorización, los interesados deberán aportar los certificados mencionados junto con la solicitud.

e. Declaración responsable, justificativa de que el deportista no está incurso en prohibición para obtener la condición de beneficiario de subvenciones municipales, según modelo anexo.

f. Proyecto detallado del Programa de Actividades para el que se solicita subvención, donde se hará constar todos los pormenores y requisitos para su valoración conforme al artículo 10 de estas bases.

g. Presupuesto detallado de gastos e ingresos de las actividades para las que se solicita subvención, debidamente diferenciado y señalando el importe que se solicita como Subvención.

h. Declaración responsable, justificativa de que el deportista no recibe otras subvenciones para la práctica deportiva, o que, de recibirlas, tienen un destino diferente al expresado en su solicitud o son insuficientes.

i. Cualquier otro documento que, a juicio de los solicitantes, justifique o acredite la petición de subvención que se formula, que exprese circunstancias singulares para su concesión.

7. Presentación de las solicitudes

Las solicitudes de subvención, debidamente documentadas, se presentarán en los plazos estipulados en el Registro del Servicio de Deportes sito en el Palacio Municipal de Deportes de Murcia (Avda. del Rocío, s/n, 30007 Murcia), en horario de 09'00 a 14'00 horas, de lunes a viernes no festivos; así como en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Murcia o en cualesquiera dependencias habilitadas para la recepción de solicitudes.

8. Plazos de presentación de las solicitudes

Las solicitudes de subvención se presentarán en los 20 días naturales siguientes al de la publicación del extracto de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia por la BNDS, siendo el primer día para su presentación el siguiente al de la publicación.

9. Procedimiento de concesión de subvenciones y órganos para su instrucción y resolución

El procedimiento para la concesión de las subvenciones reguladas en la convocatoria pública será de concurrencia competitiva.

La concesión de subvenciones se llevará a cabo mediante la comparación de las solicitudes presentadas, que deberán reunir los requisitos indicados en estas bases, valorándose las mismas de acuerdo con los criterios fijados en la cláusula 10, estableciendo una prelación entre ellas, y adjudicándose las cuantías económicas en función de los límites fijados para cada actividad o programa.

Para que una solicitud sea adjudicataria de cuantía económica, deberá haber obtenido al menos un 50% de la puntuación asignada a cada criterio de valoración.

La consignación del importe máximo destinado a las subvenciones no implica que se tenga que distribuir necesariamente en su totalidad entre todas las solicitudes presentadas.

A) Órgano de Instrucción.

Conforme a lo señalado en la cláusula duodécima de la precitada Ordenanza Reguladora de las Subvenciones, aprobada por acuerdo de Pleno Municipal de

fecha 26 de febrero de 2004, la instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponderá a los técnicos del Servicio Municipal de Deportes que la Concejalía de Deportes designe al efecto; quienes realizarán cuantas actuaciones estimen necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

B) Órgano Colegiado.

Para la valoración de las solicitudes, se constituirá un órgano colegiado al que se refiere el Art. 13 de la señalada Ordenanza Reguladora de las Subvenciones, aprobada por acuerdo de Pleno Municipal de fecha 26 de febrero de 2004, que estará formado por el Concejal Delegado de Deportes, la Jefe del Servicio de Deportes, el Jefe de la Sección de Programas Deportivos y el Jefe de Sección de Deporte Escolar.

C) Propuesta de Resolución Provisional.

Conforme a lo previsto en el Art. 14 de la Ordenanza Reguladora de las Subvenciones, aprobada por acuerdo de Pleno Municipal de fecha 26 de febrero de 2004; el órgano instructor, a la vista del expediente y de los preceptivos informes del órgano colegiado, formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que se publicará con efectos de notificación en los tablones de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Murcia y página Web municipal; concediendo un plazo de diez días naturales para la presentación de eventuales alegaciones.

D) Resolución Definitiva.

Transcurrido el plazo de presentación de alegaciones, se aprobará la propuesta de resolución definitiva por parte de la Junta de Gobierno municipal, en la que se hará constar la relación de solicitantes a los que se les otorga subvención y, en su caso, las que se desestiman, notificándolo a los interesados.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución, las solicitudes se podrán entender desestimadas por silencio administrativo.

Contra la resolución notificada, los interesados podrán interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado la resolución, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación o, directamente, en el plazo de dos meses, recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales de dicha jurisdicción en Murcia.

10. Criterios de valoración.

Para la valoración de las solicitudes se presentará un dossier adjunto en el que se especifique, en la forma que se detalla a continuación y en su mismo orden, los siguientes criterios, en función del tipo de programa o actividad para el que se solicita la subvención:

1. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS EN MÁXIMA CATEGORÍA DE COMPETICIÓN NACIONAL. Se engloban en esta categoría aquellos Clubes, Asociaciones Deportivas y Asociaciones Anónimas Deportivas que participen en las categorías absolutas de ámbito nacional de todas las modalidades deportivas que se desarrollen de forma colectiva.

Los equipos deberán participar en una competición oficial regular de liga de categoría nacional.

Deberán presentar:

- Una memoria en la que se especifique la trayectoria de la entidad, el impacto económico que supone para el municipio el desarrollo de la competición en la que se encuadre el equipo o equipos,, indicando el número de abonados, asistencia de espectadores a los partidos, calendario de la competición, equipos en categorías inferiores, participación en distintas competiciones a nivel nacional o internacional, repercusión mediática tanto en prensa escrita, radio, televisión y redes sociales. Asimismo, se podrán especificar medidas para promover la inclusión de colectivos marginados, de especial atención o discapacitados, o que promuevan la inclusión femenina. Se valora hasta un máximo de 15 puntos.

- Presupuesto en el que se desglosen los gastos tales como alquiler de instalaciones, arbitrajes, personal contratado, cuotas de licencias deportivas, derechos de participación en competiciones, cuotas de mutualidades, material técnico deportivo no inventariable, alojamientos, etc., y los ingresos por cuotas de socios, deportistas, ayudas y subvenciones percibidas, patrocinadores... Deberán especificar las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 5 puntos.

2. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS RESTO DE CATEGORÍAS. Se engloban en esta categoría aquellos Clubes o Asociaciones Deportivas que participen en el resto de categorías distintas de la citada en el punto anterior, ya sean de ámbito nacional o autonómico.

Deberán presentar:

- Una memoria en la que se especifique la trayectoria de la entidad, la liga en la que participen (inter-autonómica, regional o local) el impacto económico que supone para el municipio el desarrollo de la competición en la que se encuadre el equipo o equipos, indicando el número de abonados, asistencia de espectadores a los partidos, calendario de la competición, equipos en categorías inferiores, participación en distintas competiciones simultáneamente. Asimismo, se podrán especificar medidas para promover la inclusión de colectivos marginados, de especial atención o discapacitados, o que promuevan la inclusión femenina. Se valora hasta un máximo de 15 puntos.

- Presupuesto en el que se desglosen los gastos tales como alquiler de instalaciones, arbitrajes, personal contratado, cuotas de licencias deportivas, derechos de participación en competiciones, cuotas de mutualidades, material técnico deportivo no inventariable, alojamientos, etc., y los ingresos por cuotas de socios, deportistas, ayudas y subvenciones percibidas, patrocinadores... Deberán especificar las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 5 puntos.

3. DEPORTES DE NATACIÓN. Se engloban en esta categoría los Clubes o Asociaciones Deportivas que participen en las distintas modalidades de deportes de natación y que no dispongan de instalación municipal para su práctica.

Deberán presentar:

- Una memoria justificando la imposibilidad del uso de instalaciones deportivas municipales, y en la que se especifique su proyecto deportivo, campeonatos en los que participen, número de nadadores o deportistas integrantes, instalaciones y medios técnicos con los que cuenten para el desarrollo de su actividad, en su

caso, la liga en la que participen, calendario previsto, medidas para promover la inclusión de colectivos marginados, de especial atención o discapacitados, o que promuevan la inclusión femenina. Se valora hasta un máximo de 15 puntos.

- Presupuesto en el que se desglosen los gastos tales como alquiler de instalaciones, arbitrajes, personal contratado, cuotas de licencias deportivas, derechos de participación en competiciones, cuotas de mutualidades, material técnico deportivo no inventariable, alojamientos, etc., y los ingresos por cuotas de socios, deportistas, ayudas y subvenciones percibidas, patrocinadores... Deberán especificar las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 5 puntos.

4. ESCUELAS DE INICIACIÓN DEPORTIVA. Se engloban en esta categoría los Clubes o Asociaciones Deportivas que no tengan convenio suscrito con el Ayuntamiento de Murcia para el desarrollo de escuelas de iniciación deportiva.

Deberán presentar:

- Memoria en la que se incluya la trayectoria de la entidad, la finalidad y objetivos de las actividades programadas, forma de trabajo, especificando las acciones que se van a desarrollar para promover la actividad deportiva, número de monitores y titulación, número de alumnos en las escuelas deportivas, promoción del deporte base de colectivos marginados, de especial atención o discapacitados, o que promuevan la inclusión femenina. Se valora hasta un máximo de 15 puntos.

- Presupuesto anual de la entidad en el que se desglosen los ingresos, públicos o privados que tengan, especificando las cuotas que cobren a los alumnos, así como los gastos generados para el desarrollo de la programación de actividades de las escuelas. Deberán especificar las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 5 puntos.

5. ORGANIZACIÓN DE ACONTECIMIENTOS DEPORTIVOS EN EL MUNICIPIO. Se engloban en esta categoría los Clubes o Asociaciones Deportivas así como Federaciones que sean organizadores de acontecimientos deportivos.

- Memoria descriptiva del evento deportivo que se haya organizado o se prevea organizar dentro de la temporada deportiva 2016/2017, repercusión social e interés general de la actividad y beneficio para el municipio, con especial indicación, en su caso, si se trata de un evento que promueve la participación femenina, personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad, así como número de ediciones anteriores. Se valora hasta un máximo de 15 puntos.

- Presupuesto sobre la organización del evento en el que se desglosen los ingresos, públicos o privados que tengan, así como los gastos generados para su desarrollo. Deberán especificar las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 5 puntos.

6. DEPORTISTAS INDIVIDUALES. Podrán solicitar subvención los deportistas que no siendo deportistas de alto nivel ni de alto rendimiento nacional, tengan unos rendimientos deportivos que se consideran de interés para la promoción del deporte en la Región de Murcia conforme a lo establecido en el artículo 79 de la Ley 8/2015, de 24 de marzo, de la Actividad Física y el Deporte de la Región de Murcia.

- Memoria detallada con el proyecto de la actividad deportiva para la que se solicita subvención, elaborado por/o con el visto bueno del entrenador o técnico responsable de su preparación, donde constará de forma detallada el programa

de entrenamiento y competición desarrollado y las particularidades técnicas o de otra índole por las que solicita subvención. Se especificará la competición ó competiciones en las que haya participado hasta el momento de la solicitud y en las que vaya a participar hasta final de temporada. Deberé indicar los ingresos con los que cuente para el desarrollo de su proyecto deportivo y las necesidades de financiación. Se valora hasta un máximo de 20 puntos.

11. Concesión de subvenciones.

La concesión de subvenciones se atenderá a las siguientes normas:

- a. Tendrá carácter voluntario y eventual.
- b. La Corporación podrá revocarlas o reducirlas en cualquier momento, por razones debidamente justificadas, salvo cláusula en contrario.
- c. No serán invocables como precedente.
- d. No será exigible el aumento o revisión de las subvenciones.

Además, conforme a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto: "Cuando el beneficiario sea deudor con motivo de una deuda vencida, liquidada y exigible, el Ayuntamiento podrá acordar la compensación, en el mismo momento de su concesión y el pago en la parte que corresponda a la misma se realizará en formalización".

12. Cuantías.

Se fijan las siguientes cuantías máximas para tipo de actividad o programa:

- Para MANTENIMIENTO DE EQUIPOS EN MÁXIMA CATEGORÍA DE COMPETICIÓN NACIONAL, se asigna la cuantía máxima de 400.000€.
- Para MANTENIMIENTO DE EQUIPOS RESTO DE CATEGORÍAS, se asigna la cuantía máxima de 150.000€.
- Para DEPORTES DE NATACIÓN, se asigna la cuantía máxima de 100.000€.
- Para ESCUELAS DE INICIACIÓN DEPORTIVA, se asigna la cuantía máxima de 75.000€.
- Para ORGANIZACIÓN DE ACONTECIMIENTOS DEPORTIVOS EN EL MUNICIPIO, se asigna la cuantía máxima de 25.000€.
- Para DEPORTISTAS INDIVIDUALES, se asigna la cuantía máxima de 22.000€.

El importe máximo de la suma de Subvenciones concedidas ascenderá al importe destinado a tal fin en la correspondiente Convocatoria.

En todo caso, la cuantía que se conceda no podrá exceder de la solicitada, que no podrá ser, en ningún caso, mayor que el importe total de ejecución de la actividad a desarrollar.

En caso de no distribuir los importes máximos fijados para cada actividad o programa, se podrá asignar la cuantía restante a las demás actividades o programas en función de las solicitudes presentadas.

13. De los beneficiarios de subvenciones

Tendrán la consideración de beneficiario de la subvención concedida las personas físicas y jurídicas a las que se otorguen las mismas, así como los miembros asociados a éstas, que se comprometan a efectuar las actividades que fundamentan la concesión de la subvención en nombre y por cuenta de la Entidad encargada de su organización y desarrollo.

Solo se podrá presentar una única solicitud por Entidad, que deberá estar referida a un solo proyecto. El incumplimiento de lo dispuesto en este apartado, conllevará la exclusión de todas las solicitudes que se presenten a la Convocatoria.

14. Obligaciones

Son obligaciones de los beneficiarios:

1. Cumplir el proyecto o actividad que fundamenta la concesión de la subvención.

2. Justificar ante el Ayuntamiento de Murcia el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y finalidad que determine la concesión de la subvención.

3. Someterse a las actuaciones de comprobación y control que sean debidamente requeridas por los órganos municipales, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de estas actuaciones y que estén relacionadas con la concesión de la subvención.

4. Comunicar al Ayuntamiento la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca, y en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

5. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable, o en su caso, los estados contables que garanticen el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

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

7. Deberán dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, con el logotipo aprobado por el Ayuntamiento de Murcia.

8. Proceder al reintegro de los fondos públicos percibidos en los supuestos contemplados en el Art. 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

15. Percepción de las subvenciones.

Con carácter general, las cantidades que se concedan en virtud de esta Convocatoria de Subvenciones se harán efectivas, en su totalidad, previa la correcta justificación de los gastos pertinentes, conforme a lo indicado en la cláusula 16. Asimismo, será requisito imprescindible para el desembolso de subvenciones concedidas el haber justificado debidamente subvenciones percibidas en ejercicios anteriores en materia de deportes.

16. Justificación de subvenciones.

La justificación de subvenciones deberá ajustarse a lo dispuesto en el R.D. 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como al R.D. Legislativo 2/2004, al Real Decreto 500/1990, a la Ordenanza Reguladora de las Subvenciones municipales y a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto.

La justificación de la subvención otorgada se ha de realizar en el plazo máximo de un mes desde la finalización de la actividad subvencionada o, en su caso, en el plazo de un mes desde la recepción de la notificación de la concesión, si la subvención se concediese con posterioridad a la completa realización de la actividad subvencionada, mediante la presentación de la siguiente documentación justificativa, que tiene por objeto acreditar los siguientes hechos:

a. La realización de la actividad objeto de la misma y el cumplimiento de la finalidad de la subvención otorgada (art. 14.1.b LGS), así como el cumplimiento de las condiciones y los objetivos previstos. (art. 30.1. LGS)

b. La correcta aplicación de los fondos percibidos al exclusivo objeto y fines de las actividades subvencionadas. (art. 17.i LGS).

Ambas vertientes, material y económica, son complementarias y la ausencia de alguna de ellas supone la no justificación de la subvención, lo que puede originar la exigencia del reintegro de las cuantías de la subvención que eventualmente se hayan podido anticipar. Por tanto, a efectos de justificación, los beneficiarios han de presentar la siguiente documentación, debidamente rubricada por responsable de la entidad:

1.- Memoria documentada y detallada del cumplimiento de los compromisos convenidos y de las actividades desarrolladas. La Memoria de actuación justificativa de la realización del proyecto subvencionado contendrá, como mínimo, detalle de las actividades efectivamente realizadas (pruebas celebradas, participación, calendarios de competición, antecedentes federativos de los resultados deportivos, etc.), con especificación de género y tramos de edad en las actividades que sea posible; grado de cumplimiento de los objetivos previstos, así como una evaluación y valoración del programa en su conjunto, ajustada a las actividades previstas en el proyecto presentado para la obtención de subvención económica, suficientemente ilustrativa de las actuaciones desarrolladas, acompañando una muestra representativa de la documentación impresa editada (carteles, folletos, etc.) y la correspondiente a las noticias más relevantes que hayan podido tener repercusión en prensa; así como cuantas observaciones adicionales los beneficiarios consideren de interés.

2.- Cuenta detallada justificativa de gastos originados en la organización y desarrollo de las actividades subvencionadas, aportando relación numérico-nominal de todos y cada uno de los recibos, facturas y demás documentos originales de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa que se presentan para la justificación económica de la subvención, con expresión de nº de orden, nombre o razón social del acreedor, CIF, número de factura, fecha de emisión, importe del gasto y fecha del pago, conforme indicativamente ilustra el Anexo I, debidamente cumplimentados de, al menos, igual importe que la subvención concedida, justificativos de los gastos que hayan sido efectivamente pagados con anterioridad a la finalización del periodo de justificación, conforme determina el Art. 31.2. de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, lo que exigirá prueba expresa de cada uno de dichos pagos.

Dicha información económica debe ser rubricada por el Tesorero de la Junta Directiva de la Entidad, así como su Presidente o persona con poder bastante según sus estatutos para conformar la relación presentada.

La forma de pago del gasto subvencionado se expresará en la factura o documento equivalente y se justificará de idéntica manera a lo establecido en las

vigentes Bases de Ejecución del Presupuesto, tal como se indica, según la forma empleada para su pago:

a) Pago en efectivo: Mediante recibí firmado sobre el propio documento con expresión del nombre y apellidos de quién recibe las cuantías y su D.N.I. y/o empleo que ostenta en la empresa.

b) Pago por cheque nominativo: Mediante incorporación a la factura de copia o fotocopia del cheque y presentación para su cotejo del extracto bancario donde figura el cargo del citado cheque.

c) Pago por transferencia: Indicación en la factura de esta forma de pago así como de la cuenta beneficiaria y presentación para su cotejo del documento bancario junto al extracto bancario donde figure el cargo de la indicada transferencia.

d) Pago por domiciliación bancaria: Mediante presentación para su cotejo de cargo bancario correspondiente.

Caso de no poder dejar documentos originales, se acompañarán a estos reproducción fotocopiada de los mismos, procediendo el Servicio de Deportes a la posterior devolución de los originales tras su cotejo, comprobación y compulsa, una vez practicadas las diligencias pertinentes en las que conste que los citados documentos han sido presentados para justificar la subvención correspondiente.

En tal caso, tras su devolución, los justificantes originales deberán ser custodiados por el promotor y quedarán a disposición del Servicio de Deportes para eventuales comprobaciones adicionales.

Dichos comprobantes cumplirán los requisitos contables establecidos al efecto:

a) En los recibos correspondientes a salarios, gratificaciones, etc.: la denominación, CIF y domicilio social de la Entidad pagadora, además de su número, fecha de expedición y concepto; junto a los datos personales del perceptor, incluidos su N.I.F. y domicilio particular, así como las retenciones de I.R.P.F. practicadas, en los supuestos que proceda.

b) En las facturas de acreedores: número y fecha de expedición, nombre o razón social, domicilio, NIF/CIF, detalle de los conceptos e importe de I.V.A. correspondiente; así como los datos fiscales de la Entidad pagadora, con expresión, en todo caso, de su denominación, CIF y domicilio social.

Son gastos subvencionables los que de manera indubitada respondan a la naturaleza, objeto y fines subvencionados, realizados en el plazo establecido, relativos a gastos corrientes de las actividades subvencionadas.

No se considerará, en ningún caso, copia o fotocopia de documentos. Únicamente es admisible documentación original. Tampoco se considerarán válidas a efectos de justificación las facturas emitidas a persona jurídica distinta al beneficiario.

No serán admisibles a efectos de justificación los documentos de pago que, aún siendo conformes con los requisitos formales señalados anteriormente, no permitan identificar claramente la vinculación de dichos gastos al exclusivo objeto y fines subvencionados; es decir, circunscritos a las actividades y temporada deportiva subvencionada.

No son subvencionables, en ningún caso:

- Los gastos y pagos realizados fuera de los plazos de ejecución del proyecto o justificación de la subvención, respectivamente.
- Gastos de cualquier tipo de los órganos directivos de la entidad beneficiaria.
- La adquisición de mobiliario, equipos informáticos o de telefonía y demás bienes de carácter inventariable.
- La realización de gastos de inversión, así como las financiadas mediante arrendamiento financiero o leasing.
- Los intereses deudores de las cuentas bancarias, recargos, gastos derivados de operaciones de crédito, gastos financieros, así como cualquier gasto derivado de una inadecuada o ineficiente gestión de fondos públicos.
- Sanciones administrativas y penales, así como los gastos de procedimientos judiciales.
- Los impuestos indirectos (IVA) cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, y los impuestos personales sobre la renta (IRPF).
- Gastos extras de hotel y gastos suntuarios de cualquier objeto y naturaleza, ni gastos derivados de celebraciones gastronómicas o protocolarias, salvo que así se establezca expresamente en las bases o acuerdo de concesión.
- Gastos notariales, registrales o periciales para la realización del proyecto subvencionado y otros gastos de administración específicos, salvo que se establezca expresamente en el acuerdo de concesión. Tampoco las amortizaciones ni los gastos indirectos no asociados directamente con las actividades desarrolladas.

3.- Junto a la documentación justificativa, los beneficiarios deberán aportar, necesariamente, certificado de la entidad financiera por donde desean que les sea abonado el importe de la subvención, en el que figuren los veinticuatro dígitos del Código IBAN y en el que se acredite que dicha cuenta corresponde a la Entidad Subvencionada.

17. Incumplimiento y revocación.

Las Subvenciones concedidas podrán ser revocadas cuando el Excmo. Ayuntamiento de Murcia detecte que la Entidad beneficiaria haya incurrido en alguno de los supuestos de reintegro enunciados en el Art. 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de doce meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del trámite.

18. Infracciones y sanciones administrativas. procedimiento sancionador

Constituyen infracciones administrativas en materia de subvenciones las acciones y omisiones tipificadas en la Ley General de Subvenciones, que serán sancionables incluso a título de simple negligencia. Se atenderá en cuanto a tipificación y procedimiento a lo previsto en el título IV de la citada Ley.

19. Publicación

Cada convocatoria y correspondiente normativa específica será publicada en el BORM, con indicación de los contenidos fijados en el Art. 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En cumplimiento del artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, modificado por la Ley 15/2015, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa,



el Ayuntamiento de Murcia remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones, el texto de la convocatoria y toda la información requerida por la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Asimismo, se publicará en el BORM la concesión de subvenciones según lo dispuesto en el Art. 17 de la Ordenanza Reguladora de las Subvenciones, aprobada por acuerdo de Pleno Municipal de fecha 26 de febrero de 2004.

Murcia, 5 de abril de 2017.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

3105 Anuncio de subasta de bienes inmuebles.

La Sra. Tesorera General del Excmo. Ayuntamiento de Murcia hace saber que en los procedimientos administrativos de apremio que se instruyen en la Recaudación municipal, con los siguientes números de expediente:

NIF	DEUDOR	EXPEDIENTE
A 30214753	CORPORACION FINANCIERA DE LA REGION DE MURCIA SA	2007EXP06000634
F 73496820	AIRES DEL SUR SCOOP	2012EXP06000144
A 30128722	PROMOCIONES MARTINEZ Y GARCIA SA	2013EXP06000048
B 30301840	PROCAMUR SL	2013EXP06019156
X 2222658F	MECHHOR SAID	2006EXP06005350
B 73193310	AUNAR IV MRA SL	2009EXP06003962
B 73254054	INVERSIONES INMOBILIARIAS TOCONSA SL	2008EXP06002865

Les fueron embargados bienes inmuebles a los deudores y se dictó el 19 de abril de 2017 acuerdo de enajenación mediante subasta de bienes inmuebles, debiendo observarse en su trámite y realización las prescripciones establecidas en los artículos 101, 102, 103 y 104 del Reglamento General de Recaudación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101.4 del citado Reglamento se publica el presente anuncio y se advierte a quienes deseen formar parte en la subasta como licitadores lo siguiente:

1.º- En el acuerdo de enajenación se ha señalado para la celebración de la Subasta Pública el día 29 de junio de 2017 a las 12:00 horas, en el local sito en la Sala de Reuniones de la Concejalía de Hacienda y Contratación, sita en Plaza de Europa, n.º 1, 1.ª Planta.

2.º- Los bienes objeto de enajenación, así como la situación jurídica de éstos, las posibles cargas o gravámenes que pudieran quedar subsistentes y el tipo de subasta que rigen la enajenación de cada bien responden al siguiente detalle:

LOTE 1.- Finca 1785 del Registro de la Propiedad 8 de Murcia, Sección: 6.ª Tomo: 1918, libro: 23 folio: 85.

Naturaleza de la Finca: Rústica

Ubicación: Puente Tocinos- Murcia

Descripción: Un trozo de tierra riego de acequia de Nerva, situado en término de Murcia, partido de Puente Tocinos, que tiene 221 m², resto indeterminado tras una segregación de 1.494,55 m².

Linda: Sur y Oeste, finca de Carmen Baeza y José Hidalgo Lucas, hoy también Asilo de las Hermanitas de los pobres, Norte, tierras de Francisco Sánchez Sánchez margen medianero; y Levante, Juan Baeza Barba, carril de servidumbre por medio.

Referencia catastral: 5867060XH6056N0001RU

Titularidad: Corporación Financiera de la Región de Murcia SA, con NIF A30214753, en cuanto al 100% del pleno dominio por título de compraventa.

Cargas: Sin cargas

Valor de tasación: 67.200,00 euros

Tipo de subasta: 67.200,00 euros

Tramos para licitar al lote n.º 1: 3.000,00 euros

LOTE 2.- Finca 36962/25 (SOT-1) del Registro de la Propiedad 2 de Murcia, Sección 8.ª Libro: 636 Folio: 131 Tomo: 2887.

Naturaleza de la Finca: Urbana: Garaje 25 del sótano menos uno

Ubicación: PS Pedáneo José Marín Serna 3. Escalera 1, planta -1.

Descripción: Urbana uno, destinada a aparcamiento de vehículos, con acceso a través de la escalera y ascensor general de la edificación y también por la rampa situada en el lindero Norte de la parcela. Esta finca se transmitirá por participaciones indivisas correspondiendo a cada plaza de aparcamiento una participación de una veintisieteava parte indivisa.

La participación objeto de la presente se corresponde con el garaje 25 situado en el SÓTANO -1. Tiene una superficie útil de once metros veinticinco decímetros cuadrados y construida de treinta y tres metros cuarenta decímetros cuadrados, linda al frente con zona de acceso y maniobras, a la derecha entrando con garaje veintiséis a la izquierda con escalera general, y al fondo con las parcelas 6.2 y 6.4.

Referencia catastral: 4743615XH6044S0031YZ

Titularidad: Aires del Sur Sociedad Cooperativa con NIF F73496820 en cuanto al 100% del Pleno dominio de una veintisieteava parte indivisa, concretada en la plaza de garaje número 25 del sótano menos uno.

Cargas: Sin cargas

Valor de tasación: 11.483,33 euros

Tipo de subasta: 11.483,33 euros.

Tramos para licitar al lote n.º 2: 1.000,00 euros

LOTE 3.- Finca 62322 del Registro de la Propiedad 8 de Murcia, Sección 6.ª, Libro: 1085 Folio: 101 Tomo: 3910.

Naturaleza de la finca: Urbana.

Ubicación: CI Monteagudo, Zaráiche, Murcia Descripción: Finca situada en partido de Santiago y Zaráiche, que forma parte del Proyecto de Reparcelación de UE 7.ª del PP Zarandona 3 de Murcia: Bloque G2, Parcela 34.

Superficie: Novecientos cincuenta metros y 20 decímetros cuadrados.

Linderos: Norte, Parcela n.º 35, Este, Peatonal; Sur, Peatonal y Oeste; vial.

Superficie construida máxima: 2.621 m². Ocupación: en planta sótano 950,20 m²; en planta baja 630 m²; y en plantas restantes, 630 m² más vuelos. Altura máxima, trece metros.

Numero máximo de plantas: IV.

Referencia Catastral: 5275802XH6057N0001WQ

Titularidad: Promociones Martínez y García SA con NIF A 30128722 en cuanto al 100% del pleno dominio por título en adjudicación en proyecto de compensación.

Cargas: Sin cargas.

Valor de tasación: 1.097.124,42 euros

Tipo de subasta: 1.097.124,42 euros.

Tramos para licitar al lote n.º 3: 3.000,00 euros

LOTE 4.- 50% de la finca 62778 del Registro de la propiedad Ocho de Murcia Sección 6.ª Libro: 1108 Folio: 141.

Naturaleza de la Finca: Urbana: Parcela

Ubicación: Partido de Santiago y Zaráiche, Murcia, forma parte del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Ejecución 6.ª, del Plan Parcial Zarandona-3 de Murcia.

Descripción: Parcela n.º 2, Manzana AG, que tiene una superficie de quinientos dos metros y cuarenta decímetros cuadrados. Linda Norte, Límite del polígono; Este vial y límite del polígono; Sur, vial y parcela n.º 1; Oeste, parcela n.º 2. Superficie máxima construida: mil cuatrocientos treinta y dos metros cuadrados. Ocupación: En planta sótano, quinientos dos metros y cuarenta decímetros cuadrados; En planta baja, trescientos cuarenta y cuatro metros y quince decímetros cuadrados; y en plantas restantes, trescientos cuarenta y cuatro metros y quince decímetros cuadrados más vuelos. Altura máxima, trece metros.

Número máximo de plantas: IV

Referencia Catastral: 5382925XH6058S0001PE

Titularidad: Procamur SL en cuanto a un 50% del Pleno dominio

Cargas: sin cargas preferentes

Valor de tasación en cuanto al 50%: 311.935,45 euros

Tipo de subasta: 311.935,45 euros.

Tramos para licitar al lote n.º 4: 3.000,00 euros.

Información adicional: La finca se enajena en ejercicio del derecho de afección especial que sobre la finca embargada consta en el Registro de la Propiedad, de conformidad con la normativa que rige la ordenación urbanística (art. 19 del Real Decreto 1093/1997, de 4 de Julio y art. 177 c) Decreto Legislativo 1/2005 de 10 de Junio), siendo preferente a las cargas inscritas con posterioridad que constan en la certificación de cargas emitida por el Registrador e incorporada en el expediente, que se cancelarán conforme a lo dispuesto en el artículo 110.2 del Real Decreto 939/2005, que aprueba el Reglamento General de Recaudación y el artículo 175 del Reglamento Hipotecario.

LOTE 5.- 50% de la finca 62788 del Registro de la Propiedad Ocho de Murcia Sección 6.ª Libro: 1108 Folio: 151.

Naturaleza de la Finca: Urbana: Parcela

Ubicación: Partido de Santiago y Zaráiche, Murcia, forma parte del Proyecto de Reparcelación de la Unidad de Ejecución 6.ª, del Plan Parcial Zarandona-3 de Murcia.

Descripción: Parcela n.º 7, Manzana AE3, que tiene una superficie de: Mil trescientos veinte metros y setenta decímetros cuadrados Linda Norte, parcela n.º 6, Este; vial; Sur parcela n.º 9, Oeste, vial.

Superficie máxima construida: tres mil novecientos noventa y cuatro metros cuadrados. Ocupación: En planta sótano, mil trescientos veinte metros y setenta decímetros cuadrados; en planta baja, seiscientos metros cuadrados; y en plantas restantes, seiscientos metros cuadrados más vuelos. Altura máxima, diecinueve metros más tres metros.

Número máximo de plantas: VI más ático

Referencia Catastral: 5382003XH6058S0001FE

Titularidad: Procamur SL en cuanto a un 50% del Pleno dominio.

Cargas: sin cargas preferentes

Valor de tasación en cuanto al 50%: 821.767,71 euros.

Tipo de subasta: 821.767,71 euros.

Tramos para licitar al lote n.º 5: 3.000,00 euros.

Información adicional: La finca se enajena en ejercicio del derecho de afección especial que sobre la finca embargada consta en el Registro de la Propiedad, de conformidad con la normativa que rige la ordenación urbanística (art. 19 del Real Decreto 1093/1997, de 4 de Julio y art. 177 c) Decreto Legislativo 1/2005 de 10 de Junio), siendo preferente a las cargas inscritas con posterioridad que constan en la certificación de cargas emitida por el Registrador e incorporada en el expediente, que se cancelarán conforme a lo dispuesto en el artículo 110.2 del Real Decreto 939/2005, que aprueba el Reglamento General de Recaudación y el artículo 175 del Reglamento Hipotecario.

LOTE 6.- Finca 1/10829 del Registro de la Propiedad Ocho de Murcia Sección 6.ª Tomo 3337 Libro 512, Folio 114.

Naturaleza de la Finca: Urbana

Ubicación: Carretera de Alicante n.º 30, 3.º B, CP 30007 Casillas, Murcia.

Descripción: Número de propiedad horizontal 35. Superficie útil de setenta y un metros, once decímetros cuadrados. Linderos: Frente con calle de nueva apertura; Derecha vivienda A de la escalera segunda de la misma planta y patio de luces; y Espalda, descansillo de acceso.

Distribuida en hall, pasillo, comedor, estar con terraza tres dormitorios, cocina y baño.

La vivienda tiene como anejo un trastero en la terraza.

Información adicional: Se desconoce el estado de ocupación del inmueble al no haber tenido acceso al mismo.

Referencia Catastral: 6179702XH6068S0010XD

Cargas: sin cargas

Titularidad: Mechhor Said con NIE X 2222658F en cuanto al 100% del Pleno dominio por título de compra

Valor de tasación: 50.018,15 euros.

Tipo de subasta: 50.018,03 euros.

Tramos para licitar al lote n.º 6: 1.000,00 euros.

LOTE 7.- 13/56 partes de la finca 19483 del Registro de la Propiedad Seis de Murcia Sección 9.ª Tomo: 2676 Libro: 287 Folio: 166.

Municipio: Aljucer - Murcia

Naturaleza de la Finca: Urbana

Ubicación: Cl Andrés Sobejano n.º 4 y Camino Hondo 73 Edificio Azarbe, Aljucer, Murcia.

Descripción: Entidad número ochenta y dos. Departamento destinado a trasteros situado en la planta cubierta del total edificio, sito en término de Murcia, partido de Aljucer, con una superficie construida de Trescientos noventa y nueve metros setenta decímetros cuadrados. Linda por sus cuatro puntos cardinales con la cubierta general del edificio. Cuota seis enteros setenta y nueve centésimas por ciento. La presente Entidad se transmitirá por cincuenta y seis partes indivisas. Según consta en certificación expedida al efecto por el Registro de la Propiedad, la anotación a favor del Ayuntamiento de Murcia, se practica sobre

catorce cincuentaseisavas partes indivisas de la finca encontrándose pendientes de separación los trasteros 5, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 24, 25, 29, 37, 40, 52 y 56.

Titularidad: Aunar IV Mra SL con NIF B 73193310 en cuanto a un 100% del pleno dominio.

Información adicional: Una vez realizada la identificación física del inmueble y la consulta de los planos del edificio, se ha comprobado que el trastero 56 fue eliminado y que los trasteros 5, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 24, 25, 29, 37, 40 y 52 se encuentran separados físicamente.

Por estimarse conveniente a fin de obtener mayores facilidades para la concurrencia de licitadores conforme al artículo 99 del Reglamento General de Recaudación, el Lote 7 está compuesto por los bienes que a continuación se detallan, susceptibles de enajenación de forma independiente:

Bien n.º 1: Trastero número 5

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 3m²

Valor de tasación del bien n.º 1: 1.200,00 euros

Cargas: 28,73 euros

Tipo de subasta: 1.171,27

Tamos para licitar al bien n.º 1: 300,00 euros

Bien n.º 2: Trastero número 8

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 3,75 m²

Valor de tasación del bien n.º 2: 1.500,00 euros

Cargas: 35,92 euros

Tipo de subasta: 1.464,08

Tamos para licitar al bien n.º 2: 300,00 euros

Bien n.º 3: Trastero número 9

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 3,23 m²

Valor de tasación del bien n.º 3: 1.292,00 euros

Cargas: 30,94 euros

Tipo de subasta: 1.261,06

Tamos para licitar al bien n.º 3: 300,00 euros

Bien n.º 4: Trastero número 10

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 2,54 m²

Valor de tasación del bien n.º 4: 1.016,00 euros

Cargas: 24,33 euros

Tipo de subasta: 991,67

Tamos para licitar al bien n.º 4: 300,00 euros

Bien n.º 5: Trastero número 11

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 3,12 m²

Valor de tasación del bien n.º 5: 1.248,00 euros

Cargas: 29,88 euros

Tipo de subasta: 1.218,12

Tamos para licitar al bien n.º 5: 300,00 euros

Bien n.º 6: Trastero número 12

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 3,92 m²

Valor de tasación del bien n.º 6: 1.568,00 euros

Cargas: 37,55 euros

Tipo de subasta: 1.530,45

Tamos para licitar al bien n.º 6: 300,00 euros

Bien n.º 7: Trastero número 16

Ubicación: Camino Hondo 73, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 5,94 m²

Valor de tasación del bien n.º 7: 2.376,00 euros

Cargas: 56,89 euros

Tipo de subasta: 2.319,11

Tamos para licitar al bien n.º 7: 300,00 euros

Bien n.º 8: Trastero número 24

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta semisótano del edificio con una superficie de 3,00 m²

Valor de tasación del bien n.º 8: 1.200,00 euros

Cargas: 28,73 euros

Tipo de subasta: 1.171,27

Tamos para licitar al bien n.º 8: 300,00 euros

Bien n.º 9: Trastero número 25

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en planta semisótano del edificio con una superficie de 3,00 m²

Valor de tasación del bien n.º 9: 1.200,00 euros

Cargas: 28,73 euros

Tipo de subasta: 1.171,27

Tamos para licitar al bien n.º 9: 300,00 euros

Bien n.º 10: Trastero número 29

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 5,92 m²

Valor de tasación del bien n.º 10: 2.368,00 euros

Cargas: 56,70 euros

Tipo de subasta: 2.311,30

Tramos para licitar al bien n.º 10: 300,00 euros

Bien n.º 11: Trastero número 37

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 6,50 m²

Valor de tasación del bien n.º 11: 2.600, 00 euros

Cargas: 62,26 euros

Tipo de subasta: 2.537,74

Tramos para licitar al bien n.º 11: 300,00 euros

Bien n.º 12: Trastero número 40

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 5,86 m²

Valor de tasación del bien n.º 12: 2.344,00 Euros

Cargas: 56,13 euros

Tipo de subasta: 2.287,87

Tramos para licitar al bien n.º 12: 300,00 euros

Bien n.º 13: Trastero número 52

Ubicación: Calle Andrés Sobejano n.º 4, Aljucer, Murcia

Descripción: Trastero situado en la planta cubierta del edificio con una superficie de 5,75 m²

Valor de tasación del bien n.º 13: 2.300,00 euros

Cargas: 55,07 euros

Tipo de subasta: 2.244,93

Tramos para licitar al bien n.º 13: 300,00 euros

Valor de tasación del lote 7: 22.212,00 euros

Cargas: Según la certificación registral expedida al efecto consta anotación preventiva de embargo sobre las 14/56 avas partes de la finca a favor de la Comunidad de Propietarios para responder de 409,86 euros de principal, más la suma de 122,00 para intereses gastos y costas (Anotación letra B de 22 de octubre de 2015) que hacen un total de 531,86 euros, sin especificar a qué anualidades corresponden. Dicha carga ha sido repartida proporcionalmente entre todos los trasteros anteriormente relacionados.

Tipo de subasta total: 21.680,14 €

LOTE 8.- 34,99% de la finca 1966 del Registro de la Propiedad 4 de Murcia, Sección 12.ª Tomo: 220 Libro: 26 Folio: 166.

Naturaleza de la Finca: Rústica regadío

Ubicación: Según información registral la finca se encuentra ubicada en el Polígono 4 parcela 17, Barranco del Sordo, Javalí Nuevo, Murcia.

Descripción: La superficie total de la parcela 40.836,00 m², según información pericial y documentación obrante en el expediente se puede haber constituido una Comunidad de Propietarios denominada. "El Mirador de las Torres", con treinta y siete propietarios. Hay varias construcciones.

Condiciones urbanísticas: Suelo clasificado como NJ" Agrícola de interés paisajístico. Suelo no urbanizable uso global: agrícola

Usos compatibles: Vivienda ligada a la explotación, en tamaño mínimo de parcelas de 4 hectáreas, almacenes e instalaciones ligadas a la actividad productiva del medio, máx 100 m²/ha, con mínimo 4 hectáreas. Usos vinculados a las obras públicas.

Usos excepcionales: equipamientos deportivos

Usos prohibidos: Todos los demás

Referencia catastral: 30030A004000170000WW

Titularidad: Inversiones Inmobiliarias Toconsa SL con NIF B 73254054 en cuanto al 34,999% del pleno dominio por título de compraventa

Cargas: sin cargas

Valor de tasación: en cuanto al 34,99%: 107.194,50 euros.

Tipo de subasta: 107.194,50 euros

Tramos para licitar al lote n.º 8: 3.000,00 euros

Información común a todos los lotes sobre los derechos de tanteo y retracto: Según establece el artículo 25 de la Ley de Arrendamientos Urbanos existe derecho de tanteo y retracto a favor de posibles arrendatarios de las fincas incluidas en el presente acuerdo de enajenación.

3.º- Los licitadores habrán de conformarse con los títulos de propiedad que se hayan aportado al expediente, no teniendo derecho a exigir otros, encontrándose de manifiesto aquellos en la Oficina Tributaria que tiene a su cargo la gestión de los expedientes, hasta una hora antes de la señalada para la enajenación.

4.º- En el tipo de subasta no se incluyen los impuestos indirectos que graven la transmisión de dichos bienes. Todos los gastos e impuestos derivados de la transmisión, incluidos los derivados de la inscripción en el Registro de la Propiedad del mandamiento de cancelación de cargas no preferentes, serán por cuenta del adjudicatario.

La administración no se hará cargo de otras posibles cargas y gravámenes reales no registrales que pudieran afectar al bien. Respecto al estado de deudas que pudieran existir con la comunidad de propietarios de la vivienda o local, el adjudicatario exonera expresamente al Ayuntamiento de la obligación de aportar certificación sobre el estado de las deudas de la comunidad, siendo a cargo del mismo los gastos que queden pendientes de pago.

5.º- Los licitadores tienen la obligación de constituir ante la Mesa de subasta o con anterioridad a su celebración un depósito del 20% del tipo de subasta señalado para cada uno de los bienes o lotes, con la advertencia de que, si los adjudicatarios no satisfacen el precio del remate, dicho depósito se aplicará a la cancelación de la deuda, sin perjuicio de las responsabilidades en que puedan incurrir por los perjuicios que origine la falta de pago del precio del remate. El depósito deberá constituirse mediante cheque bancario a favor del Excmo. Ayuntamiento de Murcia que además de reunir los requisitos generales exigidos

por la legislación mercantil, deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 35 del Reglamento General de Recaudación.

6.º- Se advierte a todos los interesados que la subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación de bienes, si se hiciese efectivo el pago de la deuda, intereses y costas del procedimiento.

7.º- Las cargas anteriores que afecten a los bienes objeto de enajenación, que han quedado reseñadas quedarán subsistentes en las cuantías expresadas, sin aplicarse a su extinción el precio de remate obtenido en la subasta.

Podrán tomar parte en la subasta como licitadores, cualquier persona que posea capacidad de obrar con arreglo a derecho y que no tenga para ello impedimento o restricción legal, siempre que se identifique adecuadamente y con documento que justifique, en su caso, la representación que tenga. Se exceptúa el personal adscrito a la recaudación municipal, tasadores, depositarios de los bienes y funcionarios directamente implicados en el procedimiento de apremio.

8.º- El adjudicatario deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes o dentro de los quince días siguientes la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

9.º- Los licitadores según lo previsto en el artículo 103.4 del Reglamento General de Recaudación podrán enviar o presentar sus ofertas en un sobre cerrado desde el anuncio de la subasta hasta una hora antes del comienzo de la misma. El licitador deberá indicar nombre y apellidos o razón social o denominación completa, número de identificación fiscal y domicilio.

Dichas ofertas tendrán el carácter de máximas, serán presentadas en el en el Servicio de Recaudación de la Concejalía de Economía y Hacienda del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, sita en Plaza de Europa, n.º 1, 1.ª Planta y deberán ir acompañadas de cheque conformado por importe del depósito para licitar extendido a favor del Ayuntamiento de Murcia.

10.º- La Mesa se reserva el derecho de realizar una segunda licitación al finalizar la primera si así lo estima pertinente, fijando como tipo de subasta el 75% del tipo fijado en primera licitación y siguiendo el procedimiento regulado en el artículo 104 del Reglamento General de Recaudación.

11.º- Tratándose de bienes o derechos respecto de los que, según la legislación aplicable, existan interesados que tienen derechos de retracto o adquisición preferente, acordada la adjudicación, ésta se comunicará a dichos interesados. La adjudicación definitiva quedará en suspenso durante el plazo en el que, según la legislación aplicable, los interesados puedan ejercer su derecho.

12.º- Si quedasen bienes o derechos sin adjudicar se iniciará el trámite de adjudicación directa por un plazo máximo de seis meses de conformidad con lo previsto en el artículo 107 del Reglamento General de Recaudación.

13.º- Se advierte que los posibles acreedores hipotecarios o pignoratícios desconocidos, y el cónyuge, si fuera el caso, se tendrán por notificados, con plena virtualidad legal, con la publicación del presente edicto, así como también los otros interesados, pudiendo personarse en el expediente y alegar lo que a su derecho convenga.

14.º- En lo no dispuesto en el presente anuncio de subasta se estará a lo establecido en el Reglamento General de Recaudación.

Murcia, a 19 de abril de 2017.—La Tesorera General, Asunción de Juan López.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Javier

3106 Anuncio de licitación de contrato de obras. Instalación de un parque Infantil situado sobre un tanque de tormentas. Expte. 08/16.

1. Entidad adjudicadora:

Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Organismo: Ayuntamiento de San Javier.

b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.

c) Obtención de documentación e información:

1. Dependencia: Ayuntamiento de San Javier. Negociado de Contratación.

2. Domicilio: Plaza de España, 3.

3. Localidad y código postal: San Javier 30730.

4. Teléfono: 968 573700.

5. Telefax: 968 192652.

6. Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://sanjavier.es/perfilcont.php>

7. Fecha límite de obtención de documentación e información: la del último día de presentación de ofertas.

d) Número de expediente: 08/16.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Contrato de obras.

b) Descripción: El objeto del contrato es la realización de obras para la instalación de un parque Infantil situado sobre un tanque de tormentas.

c) Lugar de ejecución/entrega: Santiago de la Ribera, San Javier.

d) Plazo de ejecución/entrega: Un mes.

e) CPV (Referencia de Nomenclatura): 45233252-0 "Trabajos de pavimentación de calles", 37535200-9 "Equipamiento para terrenos de juego", 34928400-2 "Mobiliario urbano" y 45233293-9 "Instalación de mobiliario urbano"

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: Menor precio por la realización de las obras.

4. Valor estimado del contrato:

74.096,08 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

a) Importe neto: 74.096,08 euros. Importe total 89.656,26 euros, IVA incluido, a la baja.

6. Garantías exigidas:

a) Provisional: no se exige.

b) Definitiva: 5% del presupuesto base de licitación, excluido el IVA.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación con carácter alternativo: Grupo G) Viales y pistas. Subgrupo 6, Obras viales sin cualificación específica. Categoría 1.

De no disponer de la citada clasificación podrá optar al procedimiento acreditando la solvencia económica y financiera, y solvencia técnica y profesional, en la forma determinada en la cláusula 8.ª del pliego de cláusulas administrativas.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 26 días naturales a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio.

b) Documentación a presentar: la relacionada en el pliego.

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Registro General del Ayuntamiento de San Javier de 8:30 a 14:00 de lunes a viernes, y sábados de 09:00 a 13:00 horas.

2. Domicilio: Plaza de España, 3.

3. Localidad y código postal: San Javier 30730.

9. Apertura de las ofertas:

a) Descripción:

1. Apertura del Sobre 1. Documentación Administrativa. Como máximo, siete días antes de la apertura del Sobre 2.

2. Apertura del Sobre 2. Oferta económica.

- Dirección: Sala de Juntas de la tercera planta del Ayuntamiento de San Javier. Plaza de España, 3.

- Localidad y código postal: San Javier 30730

- Fecha y hora: a las 12 horas del primer miércoles, una vez transcurridos, al menos, cinco días hábiles desde la finalización del plazo para presentar ofertas, o fecha posterior, que se publicaría oportunamente en el perfil del contratante del Ayuntamiento de San Javier.

10. Gastos de publicidad:

Los derivados de la publicación del anuncio de licitación serán a cargo del adjudicatario.

San Javier, 19 de abril de 2017.—El Alcalde, José Miguel Luengo Gallego.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Santomera

3107 Aprobación inicial de la modificación de la relación de puestos de trabajo 2016.

Acordada por el Pleno del Ayuntamiento de Santomera, en su sesión ordinaria celebrada el día 16 de marzo de 2017, la aprobación inicial de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación Local correspondiente al puesto de trabajo denominado Técnico Medio de Gestión de Administración General, Área de Secretaría, Administración y Régimen Interior, Sección de Contratación y Subvenciones. Se somete a información pública el expediente de referencia por plazo de treinta días hábiles a los efectos de presentación de alegaciones a la misma. La modificación de la relación de puestos de trabajo se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones.

En Santomera, a 4 de abril de 2017.—La Alcaldesa-Presidenta, Inmaculada Sánchez Roca.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Totana

3108 Anuncio de licitación de rehabilitación de área de juegos infantiles del parque municipal Marcos Ortiz-Pardos n.º 59/2016. (Expte. SU 2/17).

1.º- Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Totana
- b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de contratación
- c) Obtención de documentación e información: contratación
 - 1. Domicilio: Plaza Constitución, 1, 30850 Totana (Murcia), telf.: 968/418151, Fax- 968/421205
 - 2. Localidad y código postal: Totana, 30850
 - 3. Teléfono: 968-418151
 - 4. Correo Electrónico: @totana.es
 - 5. Dirección de Internet del perfil del contratante: www.totana.es
 - 6. Fecha límite de obtención de documentación e información: fecha presentación de las ofertas.
- d) Número de expediente: SU 02/17

2.º- Objeto del contrato:

- a) Tipo: Contrato Mixto de suministro y obra.
- b) Descripción: "Rehabilitación de Área de Juegos Infantiles del - Pardos n.º 59/2016, (Expte SU 02/17)"
- c) Lugar de ejecución: Parque Municipal Marcos Ortiz -Totana.
 - 1. Localidad y código postal, Totana, 30850
- d) Plazo de ejecución: Dos meses

3.º- Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: ordinaria
- b) Procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación.
- c) Criterios de adjudicación: cláusula n.º 13 del Pliego Administrativo

4.º- Presupuesto base de licitación: 68.314,54 €, sin IVA.

5.º- Garantías exigidas

Provisional: no es necesaria.

Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

6.º- Requisitos específicos del contratista:

- a) Clasificación: no es necesaria
- b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica. Ver cláusula n.º 12 Pliego Administrativo.

7.º- Presentación de ofertas o solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Quince días naturales contados a partir del día siguiente publicación del BORM.

b) Modalidad de presentación: soporte papel, registros oficiales

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Totana

1. Dependencia: Servicio de Atención al Ciudadano (SAC) en horario de atención al público (9 h- 14 h)

2. Domicilio: Plaza Constitución, 1

3. Localidad y código postal: Totana, 30850

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: hasta la formalización del contrato.

8.º- Apertura de ofertas:

a) Descripción. En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Totana

b) Dirección: Plaza Constitución, 1

c) Localidad y código postal: Totana, 30850

d) Fecha: La Mesa de Contratación procederá a la apertura de las ofertas (el primer viernes después de la finalización del plazo fijado para su presentación a las 9,00 h ó la fecha y hora de presentación de aperturas de ofertas se anunciará en el Perfil del Contratante con una antelación de al menos 3 días hábiles).

9.º- Gastos de publicidad.: Serán por cuenta del adjudicatario.

Totana, 7 de abril de 2017.—El Alcalde Presidente, Juan José Cánovas Cánovas.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Totana

3109 Pavimentación y renovación de las redes de abastecimiento de agua potable y saneamiento de las calles Cánovas del Castillo y Cañada Zamora hasta calle del Barco-Pardos n.º 60/2016. Expte. O 02/17.

1.º- Entidad adjudicadora:

Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Totana
- b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de contratación
- c) Obtención de documentación e información: Contratación

1. Domicilio: Plaza Constitución, 1, 30850 Totana (Murcia), telf.: 968/418151, Fax- 968/421205

2. Localidad y código postal: Totana, 30850

3. Teléfono: 968-418151

4. Correo Electrónico: @totana.es

5. Dirección de Internet del perfil del contratante: www.totana.es

6. Fecha límite de obtención de documentación e información: fecha presentación de las ofertas.

d) Número de expediente: O 02/17

2.º- Objeto del contrato.

a) Tipo: Contrato de obra.

b) Descripción: Denominadas "Pavimentación y renovación de las Redes de Abastecimiento de agua potable y saneamiento de las calles Cánovas del Castillo y Cañada Zamora hasta calle del Barco - Pardos n.º 60/2016, (Expte O 02/17)"

c) Lugar de ejecución: Termino municipal de Totana.

1. Localidad y código postal, Totana, 30850

d) Plazo de ejecución: un mes

3.º- Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: ordinaria

b) Procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación.

c) Criterios de adjudicación: cláusula n.º 14 del Pliego Administrativo

4.º- Presupuesto base de licitación:

98.552,84 €, SIN IVA.

5.º- Garantías exigidas.

Provisional: no es necesaria.

Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

6.º- Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación: no es necesaria

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica. Ver cláusula nº 12 Pliego Administrativo

7.º- Presentación de ofertas o solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: Veintiséis días naturales contados a partir del día siguiente publicación del BORM.

b) Modalidad de presentación: soporte papel, registros oficiales

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Totana

1. Dependencia: Servicio de Atención al Ciudadano (SAC) en horario de atención al público (9 h- 14 h)

2. Domicilio: Plaza Constitución, 1

3. Localidad y código postal: Totana, 30850

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: hasta la formalización del contrato.

8.º- Apertura de ofertas:

a) Descripción. En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Totana

b) Dirección: Plaza Constitución, 1

c) Localidad y código postal: Totana, 30850

d) Fecha: La Mesa de Contratación procederá a la apertura de las ofertas el quinto día hábil desde la finalización del plazo de presentación de las proposiciones, a las 8:30 horas. Si dicho día fuese inhábil, se pospondrá al primer día hábil siguiente

9.º- Gastos de publicidad.:

Serán por cuenta del adjudicatario.

Totana, 17 de abril de 2017.—El Alcalde Presidente, Juan José Cánovas Cánovas.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Yecla

3110 Exposición pública de solicitud de construcción de nave de carácter provisional para uso cinético-deportivo, en S.N.U.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 13/2015, de ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia, se somete a exposición pública durante el plazo de veinte días el expediente que después se relaciona, relativo a solicitud de construcción de nave de carácter provisional para uso cinético-deportivo, en S.N.U., a los efectos de formulación de alegaciones por los interesados ante este Excmo. Ayuntamiento:

Expediente n.º 9/2016 promovido por Sociedad de Cazadores "San Huberto" de Yecla, para la construcción de nave de carácter provisional para uso cinético-deportivo, con emplazamiento en paraje "Castillarejos" pol. 130, parc. 101, en S.N.U.

Yecla, 6 de abril de 2017.—El Alcalde, Marcos Ortuño Soto.