



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

- 5362 Resolución de fecha 06 de agosto de 2018 del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la confederación sindical denominada Unión Sindical Obrera de la Región de Murcia en siglas USO Región de Murcia con número de depósito 30000129 (antiguo número de depósito 30/00155). 22209
- 5363 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 tabla salarial a partir del mes de mayo del año 2018, denominación, Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez. 22210
- 5364 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Anenca Logística y Transportes, S.L. 22212
- 5365 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Erhardt Mediterráneo, S.L. 22238
- 5366 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, SECOM Iluminación, S.L. 22256
- 5367 Orden de 3 de agosto de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a empresas para la modernización de alojamientos turísticos, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). 22284

4. Anuncios

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

- 5368 Anuncio de la Resolución de 1 de agosto de 2018 de la Dirección General de Medio Ambiente y Mar Menor, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto para la recuperación pesquera tradicional de La Encañizada "El Ventorillo".-Parque Regional "Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar", t.m. de San Javier. 22300

IV. Administración Local

Cieza

- 5369 Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 19/2018. 22301



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5362 Resolución de fecha 06 de agosto de 2018 del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la confederación sindical denominada Unión Sindical Obrera de la Región de Murcia en siglas USO Región de Murcia con número de depósito 30000129 (antiguo número de depósito 30/00155).

Ha sido admitido el depósito de la modificación de la mencionada confederación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2015).

La solicitud de depósito fue formulada por D. José Sáez Martínez mediante escrito tramitado con el número de entrada 30/2018/000348.

Al observarse defectos en la documentación presentada, se requirió con fecha 01/08/2018 la subsanación de los mismos, que fue efectuada el día 02/08/2018.

El Congreso Regional celebrado el 24 de febrero de 2018 adoptó por mayoría el acuerdo de modificar los estatutos de esta confederación.

El certificado aparece suscrito por D.^a María del Mar Fernández Iborra como secretaria de actas del Congreso.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

El titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, P.D. (Resolución de 30 de abril de 2018), la Subdirectora General de Trabajo, Caridad de la Hera Orts.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5363 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 tabla salarial a partir del mes de mayo del año 2018, denominación, Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Tabla Salarial a partir del mes de mayo del año 2018; número de expediente 30/01/0112/2018; denominado Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez; código de convenio n.º 30001722011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/05/2018 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, 8 de agosto de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

TABLA SALARIAL A PARTIR DEL MES DE MAYO DEL AÑO 2.018
RESIDENCIA DE ANCIANOS MARIANO MARÍN BLÁZQUEZ CIEZA

CATEGORÍAS	AÑO 2018			
	DIARIO	MENSUAL	NOTURNIDAD DIA	Coste hora ordinaria
Personal Directivo				
Director Gerente		2.117,07		16,36
Jefe de Personal y Administración		2.094,05		16,18
Personal Técnico y Sanitario				
Médico		2.094,05		16,18
Asistente Social		1.443,95		11,16
ATS/DUE		1.443,95	27 €	11,16
Fisioterapeuta		1.443,95		11,16
Personal Auxiliar sanitario				
Auxiliar Enfermería y Gerocultor		978,43	18 €	7,56
Animador Socio Cultural		978,43		7,56
Personal Administrativo				
Oficial 1º Administrativo		1.397,78		10,80
Auxiliar Administrativo		964,94		7,45
Recepcionista.-Telefonista		964,94		7,45
Personal Obrero cualificado y sin cualificar				
Cocinero	32,76			7,59
Oficial de Mantenimiento	32,64			7,57
Cuidadores	32,18		18 €	7,46
Fregadora, Limpiadora y Ayudante de Comedor	32,18			7,46
Lavandera, Costurera y Planchadora	32,18			7,46
Ayudante de Oficio	32,18			7,46
Ordenanza y Jardinero	32,18			7,46
Aprendiz 1º Año	24,53			5,76
Aprendiz 2º Año	24,53			5,76

El complemento de antigüedad a partir del mes de mayo del 2018 queda fijado en 23,47€ por trienio ya perfeccionado o que se perfeccione durante el presente año.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5364 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Anenca Logística y Transportes, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0077/2018; denominado Anenca Logística y Transportes, S.L.; código de convenio nº 30103852012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/05/2018, 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, 7 de agosto de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de la Empresa "Anenca Logística y Transportes S.L."**Partes negociadoras**

El presente Convenio ha sido negociado de un lado, por los miembros designados por la Dirección de la empresa ANENCA LOGÍSTICA Y TRANSPORTES S.L en representación de la misma y, de otro, por la Representación Unitaria de la empresa en representación de los trabajadores afectados.

Capítulo I**Disposiciones Generales****Artículo 1.- Ámbito funcional.**

El presente convenio regula las relaciones laborales entre "Anenca Logística y Transportes S.L.", dedicada a la prestación de servicios de mensajería, de recadería, reparto y manipulación de correspondencia y paquetería, y su personal. Igualmente regula todas relaciones laborales derivadas de aquellas actividades de la empresa complementarias para el desarrollo de la actividad principal indicada.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a la totalidad de los empleados de la empresa "Anenca Logística y Transportes S.L." con CIF- B-30902324.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, serán aplicables a los trabajadores vinculados al centro de trabajo que la empresa Anenca Logística y Transportes S.L. tiene en la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Julio de 2018, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2021.

En el caso de que su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia fuese posterior a la fecha de entrada en vigor, se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que fuera posible. Las prórrogas se pactarán por años naturales. En caso de no pactarse expresamente, las prórrogas se entenderán pactadas por años naturales.

A partir del 1 de octubre de 2021, el presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o representantes de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

- La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, la representación de los trabajadores en la empresa y, por otra, la representación que en cada caso libremente designe la empresa.

- La denuncia del convenio deberá ser notificada con 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o con tres meses durante la vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio, este seguirá en vigor hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 6.- Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus facultades, declare la nulidad o no aprobara alguna de las estipulaciones del Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. No obstante lo anterior, el contenido no anulado se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 8.- Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia y demás normas legales de carácter general que fueran de aplicación.

Artículo 9.- Comisión Paritaria.

9.1 Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta estará formada por un miembro de la representación de los trabajadores, ostentando dicha representación el Delegado de Personal de la Empresa, y un miembro de la representación de la Compañía, ostentando dicha representación el Administrador de la Compañía. Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mayoría de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

La comisión estará domiciliada en la sede de la propia empresa "Anenca Logística y Transportes SL." sita en Calle Grecia, 15, 30203 Cartagena, (Murcia) donde se custodiará el libro de actas de la misma.

La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente. Asimismo elegirá a un secretario externo a la comisión. De no haber acuerdo en la elección del presidente, el cargo se designará por sorteo. La comisión se reunirá cuando lo solicite un miembro de la misma.

9.2 Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, de conformidad con la Disposición Adicional del presente convenio, las partes deberán recurrir a los procedimientos de que establece el ASECMUR, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 10.- Organización del trabajo.

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa -a título enunciativo, no limitativo y con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 11.- Obligaciones genéricas del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que emanen del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas o, igualmente, en las personas en las que éste delegue, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12.- Régimen de trabajo y obligaciones específicas para el personal de movimiento.

Para los trabajadores/as que formen parte del grupo profesional "Personal de movimiento" se aplicarán específicamente las siguientes obligaciones:

- Es facultad de la empresa la determinación en la forma en que deben ser prestados los servicios.
- Al iniciar y terminar la jornada el trabajador/a deberá encontrarse en la sede de la empresa, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.
- El trabajador/a deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.
- El trabajador/a realizará los servicios que se le asignen por el jefe/a de tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.
- Los servicios a efectuar son, por propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios, zonas de actuación o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
- El/la trabajador/a efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que le encomienden.
- El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la oficina cualquier incidencia que se produzca durante la prestación del servicio y que pueda imposibilitar, retrasar y/o anular cualquier gestión que tuviese encomendada.
- En caso de que le sea facilitado, el trabajador/a deberá utilizar el terminal móvil (TTMM) así como cualquier otro método o sistema que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, entre ellos los móviles de empresa, y sin que en ningún caso pueda hacer un uso para fines particulares y/o ajenos al servicio.
- El trabajador/a está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/ o uniforme.
- Asimismo el trabajador/a está obligado/a a hacer un uso adecuado del vehículo que la empresa ponga a su disposición para la prestación del servicio, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger

y repartir o entregar la mercancía, velando por su adecuado mantenimiento (limpieza e higiene del mismo) y poniendo en conocimiento del responsable de mantenimiento de vehículos de la empresa de la necesidad de revisión del mismo (ITV o similar).

- El trabajador/a no deberá hacer uso para fines particulares del vehículo que se pone a su disposición ni deberá transportar en dichos vehículos, personal que no sea de la empresa. Igualmente será de aplicación en dichos vehículos la prohibición de fumar regulada en el artículo 7 de la Ley 28/2005 de Prevención del tabaquismo. Todo ello salvo que estén expresamente autorizados por escrito.

- El trabajador/a deberá dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

- El trabajador/a deberá estar en cada momento habilitado legalmente para la conducción del vehículo que le sea facilitado por la Compañía, al ser dicho requisito elemento esencial de la prestación de su trabajo. En dicho sentido se obliga:

- * A cumplir con lo establecido en el código de la circulación y demás normas que regulen el tráfico.

- * A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación de tráfico.

- * A circular llevando puesto el casco, en el caso de bicicletas, ciclomotores y motocicletas, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.

Artículo 13.- Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Artículo 14.- Sistemas de remuneración con incentivo o por objetivos.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos por los arts. 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes acuerdan que dichos sistemas de remuneración, si se cumplen los objetivos planteados, supondrán en todo caso, una mayor retribución para los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin que en ningún caso la implantación de dichos sistemas pueda implicar una merma de los emolumentos recogidos en el presente texto. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los/las trabajadores/as afectados/as, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Cláusulas de empleo

Artículo 15.- Contratación.

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de las empresas.

2. En los contratos de duración determinada a los que se refiere el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se remiten a lo establecido en el artículo 22.2.b) del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia, de forma tal que se modifica la duración de dichos contratos, pudiendo tener éstos una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

3. Dentro de la actividad normal del sector se identifica como contrato por servicio determinado del Art 15.a del ET, el vinculado a la duración del contrato de arrendamiento de servicios entre la empresa de mensajería y su cliente, siempre que la prestación de servicios del trabajador se realice en forma exclusiva o preferente para dicho cliente. El concepto de cliente incluye tanto personas físicas o jurídicas privadas, como cualquier tipo de administración o entidad pública. Asimismo el concepto de contrato de arrendamiento de servicios también incluye cualesquiera formas de contratación con la administración o entidad pública.

Este tipo de contrato no se podrá extender a más de un cliente, y en ningún caso el trabajador podrá sobrepasar la jornada ordinaria establecida, debiendo respetarse en todo caso las limitaciones establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos contratos, denominados de multiservicio o multICliente, han de formalizarse por escrito e identificar suficientemente con precisión y claridad los servicios objeto del mismo, así como los trabajos a desarrollar.

Artículo 16.- Subrogación empresarial.

Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el artículo 44 del vigente E.T., las partes firmantes del presente convenio determinan que en caso de producirse un cambio en el actual titular de la franquicia que gestiona el servicio y siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha empresa, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo idéntica actividad económica, esencial y/o accesorio, el nuevo franquiciado procederá a subrogar a todo el personal adscrito al servicio siempre que se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1.- Trabajadores/as en activo que vengán prestando sus servicios para el franquiciado saliente con una antigüedad mínima de 6 meses.

2.- Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la franquicia, se encuentren en suspensión del contrato con derecho a reincorporación y que reúnan, con anterioridad a dicha suspensión, la antigüedad mínima establecida en el anterior apartado 1.

3.- Trabajadores/as con contrato de interinidad, que sustituyan a alguno de los trabajadores/as señalados en los anteriores apartados 1 y 2.

Artículo 17.- Promoción y formación profesional.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación, si así lo considerasen las partes durante la vigencia del presente Convenio.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 18.- Períodos de prueba.

1. En las relaciones de trabajo podrá estipularse -lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato- un período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones, en función de los grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y técnico. 6 meses.

Grupo II. Personal administrativo: 2 meses.

Grupo III. Personal de movimiento: 2 meses.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares: 2 meses.

2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 19.- Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Grupo I. Personal Superior y técnico. 2 meses.

b) Responsable de oficina del Grupo II. 1 mes.

c) Restante personal: 15 días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la requerida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación, en un plazo no superior a 15 días. En caso de que el trabajador incumpla las obligaciones de devolución contenidas en este apartado, a requerimiento de las autoridades competentes o de la oficina central del franquiciador, se pondrán los datos del trabajador a disposición de los requirentes.

Capítulo IV

Derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 20.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información, con la entrega de la copia básica, de las contrataciones y sus prórrogas de los contratos que se realicen en la empresas, asimismo recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre contratación y derechos de información, incluida en esta materia toda la información relativa y contenida en la Ley sobre Igualdad de hombres y mujeres y planes de igualdad cuando corresponda.

Artículo 21.- Derechos sindicales y de representación.

Siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales de la Representación de los Trabajadores podrá ser acumulada en su totalidad. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferior a quince días y en general todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical o de Grupo de Trabajadores, dentro del ámbito de la empresa, así como preavisar con un mínimo de quince días y comunicar a la dirección de la empresa la fecha en que se hará uso de dicha acumulación.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa dará lugar a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán deducírseles de su nómina la cuota sindical.

Artículo 22.- Igualdad y no discriminación.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se prohíbe expresamente cualquier discriminación de los trabajadores/as por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Los trabajadores/as en función de representación de sus compañeros, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

De acuerdo con lo establecido por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Dichas medidas serán negociadas y, en su caso, acordadas con la representación de los trabajadores en la empresa.

En el supuesto de que la empresa alcance más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La empresa se obliga a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Con la finalidad señalada en el presente artículo, la representación de los trabajadores, y la empresa se comprometen a negociar, elaborar y difundir un código de buenas prácticas en la materia dentro del plazo de 9 meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Capítulo V

Clasificación Profesional

Artículo 23.- Clasificación profesional del personal.

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

Artículo 24.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

Artículo 25.- Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Superior y Técnico

Grupo II.- Personal Administrativo

Grupo III.- Personal de Movimiento

Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares

Artículo 26.- Grupo I.- Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el trabajador/a que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido se correspondan con la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por los niveles profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, no limitativo, igualmente se consignan.

.- Gerente: Empleado/a, provisto o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, dependiendo directamente de la misma, ejerce funciones directivas de mando y organización.

.- Director/a de área o departamento: Empleado/a, provisto o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa o por el Gerente, dependiendo directamente de los mismos o de alguno de ellos, ejerce funciones directivas inherentes a una parcela o departamento de la empresa.

.- Supervisor/a: Empleado/a, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un jefe/a de área o departamento, o, en su defecto del Gerente o Director/a General, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo, en su caso, los trabajos entre el personal que de él dependa.

Artículo 27.- Grupo II.- Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores/as que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, envíos, cobros o cualquier otra circunstancia que

afecte al servicio y al buen nombre de la empresa. Se clasifica en los niveles seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, no limitativo, igualmente se expresan:

- Responsable de Oficina: Es el empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc. Asimismo es el responsable del resto de personal del mismo grupo profesional que haya en el centro de trabajo.

- Oficial administrativo: Es el trabajador/a subordinado/a, en su caso, al responsable de la oficina y que con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza los trabajos que se le encomiendan, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, etc. Como funciones secundarias, tendrán todas las de un auxiliar administrativo. Puede actuar de Responsable de oficina en caso que no exista Director o Responsable de oficina.

- Auxiliar administrativo: Es el empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Asimismo, podrá, bajo la dependencia jerárquica de sus superiores, realizar funciones de jefe de tráfico del personal de movimiento. Dichas funciones, incluyen, entre otras, el reparto de trabajo entre el personal de movimiento, la asignación de vehículos a sus respectivos servicios, la atención de imprevistos, la gestión de cartas de reclamación de clientes y aperturas de expedientes de calidad etc.

- Comercial Senior: Es el empleado/a que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial.

El comercial Senior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo.

- Comercial Junior: Es el empleado/a que, bajo las directrices de un comercial senior o de la Dirección de la empresa o de la persona en la que esta delegue, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial.

El comercial Junior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa o de un comercial senior y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo.

Artículo 28.- Grupo III.- Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación, arrastre, entrega y recogida de mercancías, incluido

el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en los siguientes niveles profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, no limitativo, a continuación:

.- Mensajero/a de Coche: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, tanto de motor de combustión como eléctrico, de tres o cuatro ruedas, propiedad de la empresa cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

.- Mensajero/a Moto: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que conduce un vehículo a motor o eléctrico de dos ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

.- Personal de bicicleta con remolque: Es la persona empleado/a por cuenta ajena que conduce una bicicleta, propiedad del/de la empleado/a o de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y pequeña paquetería en general. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado.

.- Andarines/as: Es la persona empleado/a por cuenta ajena cuya función se centra en realizar servicios de entrega/recepción de pequeña paquetería y/o presentación de documentación ante administraciones públicas u otras instancias dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio. Entre sus funciones se incluyen asimismo cobrar portes, reembolsos, así como facturas que el cliente solicite pagar al contado. Para efectuar su trabajo el/la andarín/a utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien -cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan- realizará el servicio andando, todo ello de conformidad con la práctica habitual establecida en la empresa.

Artículo 29.- Grupo III.- Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal actividad de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en los niveles profesionales que a continuación se expresan:

- Oficial de Primera de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

- Oficial de Segunda de Oficios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Capítulo VI

Régimen Disciplinario

Artículo 30.- Definición de faltas.

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

Artículo 31.- Faltas leves.

Son faltas leves:

1 - Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguientes, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2 - No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, así como cualquier cambio de residencia o de domicilio del trabajador.

3 - El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4 - Descuidos o negligencias en la conservación del material o documentación de la compañía, omitiendo la elaboración del preceptivo albarán de servicio o los datos o firmas de conformidad esenciales en el mismo, o presentándolos a los servicios administrativos de la empresa en tal estado de deterioro que resulte incobrable, por no poder determinarse en el mismo al cliente solicitante, el importe o cualquiera de los conformes.

5 - La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal, el incumplimiento de la Ley de Prevención del tabaquismo, en especial en las oficinas y vehículos de empresa, y en general cualquier conducta indecorosa que perjudique la imagen externa de la empresa.

6 - La utilización inadecuada del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, como por ejemplo no llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o en el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

7 - Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Artículo 32.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia,, la obligación de comunicar inmediatamente cualquier incidencia en el servicio, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad habitual que ha de realizar el trabajador, entregando fuera de los plazos previstos en las normas internas los albaranes de facturación a los clientes, omitiendo la conclusión de un servicio previamente aceptado alegando la finalización de la jornada laboral, rechazando la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada y/o demorando la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o implique pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del art. 31, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 31.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 31.3); o la falta al trabajo sin causa justificada (art.31.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 31.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

16. No informar al empresario por parte de los conductores de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

17. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 33.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

A) En la actividad ordinaria del trabajador

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales entre otros el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, la realización de competencia desleal ya sea por cuenta propia o ajena con otras empresas de mensajería durante la vigencia del contrato, la simulación de enfermedad o accidente al objeto de realizar en situación de baja trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; la violación del secreto de correspondencia o la revelación a extraños de datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. No informar al empresario por parte de los conductores, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

B) En la actividad de conducción de los vehículos:

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del art. 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6. La comisión, por parte de los conductores, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

Artículo 34.- Procedimiento sancionador.

1. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 35.- Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 36.- Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 37.- Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII

Retribuciones

Artículo 38.- Salario.

Los trabajadores percibirán las retribuciones fijadas para su grupo y nivel profesional de acuerdo con lo indicado en el Anexo I del presente convenio.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 39.- Percepciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 40.- Retribuciones fijas.

1.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores, en caso de que el trabajador tenga derecho a las mismas, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por niveles profesionales.
- b) Complemento por antigüedad.
- c) Plus de asistencia.
- d) Plus de transporte.

2.- Cuantía de las retribuciones:

Desde julio de 2018 y para todo el restante año 2018, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

Con independencia de ello, pero dada dicha circunstancia, se garantiza que ningún trabajador percibirá un salario mínimo interprofesional en cómputo anual y durante el presente año 2018 en cuantía inferior a la mínima legal prevista establecida en 735,90 euros/mes.

A dichos efectos la Comisión Mixta del presente Convenio fija una reunión extraordinaria a celebrar en los sesenta días posteriores a la publicación del presente Convenio al efecto de realizar las comprobaciones oportunas sobre este extremo y adoptar las medidas oportunas para su subsanación, si ello fuere necesario.

3.- Cláusula de revisión e incremento:

Las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales durante todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 41.- Complemento por antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las personas con una antigüedad mayor de tres años, percibirán un complemento único por

dicho concepto, en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25 € mensuales, igual para todos los grupos y niveles profesionales, que regirá sin alteración durante la vigencia del convenio.

Las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio ya vinieran percibiendo alguna cuantía en concepto de antigüedad, pasarán a dejar de percibirla, siendo la misma sustituida por un complemento único en las doce mensualidades ordinarias del año a razón de 25 € mensuales, todo ello de conformidad con el párrafo primero del presente artículo. No obstante lo anterior, si ya vinieran percibiendo una cuantía por dicho concepto superior a 25 € mensuales, la diferencia a favor del trabajador, se mantendrá a título exclusivamente personal, según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio, mediante un "ad personam".

El abono se iniciará a partir del mes natural siguiente a aquel en que se cumpla el citado trienio.

Dicho complemento se devenga exclusivamente al cumplir el primer trienio. En consecuencia, las personas devengarán esta cuantía una sola vez sin que se genere derecho a cantidad alguna por posteriores trienios.

Excepcionalmente aquellas personas que generen el derecho al trienio entre los meses de julio a diciembre de 2018, ambos inclusive, se les tendrá en cuenta a efectos económicos desde 1 de julio, como fecha de inicio de los efectos del presente convenio.

Artículo 42.- Plus de asistencia.

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo I.

Artículo 43.- Plus de transporte.

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo I de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

Artículo 44.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores/as dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a una mensualidad de salario base y complementos señalados en el artículo 40.1 del convenio en función del grupo profesional, nivel retributivo del trabajador y tabla salarial vigente en cada momento.

En cualquier caso, las gratificaciones se abonarán prorrateadas en las 12 mensualidades del año.

Artículo 45.- Plus de kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad del personal de movimiento, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, el personal de movimiento percibirá un plus de kilometraje de conformidad con lo establecido en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 46. Nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 15% sobre el salario base.

Artículo 47.- Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, cobrarán por cada día de trabajo que realicen dicha actividad un plus del 20 por ciento de su salario base diario.

Artículo 48.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen durante la jornada serán objeto de retribución al mismo precio que el de la hora ordinaria del trabajador correspondiente.

Las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos podrán ser compensadas con descanso retribuido o compensación económica, a elección del trabajador. La compensación económica por las horas de trabajo extraordinarias que se realicen en sábados, domingos y festivos serán objeto de retribución según lo establecido en el Anexo I.

Artículo 49.- Retribución voluntaria

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo VIII**Jornada y tiempo de trabajo****Artículo 50.- Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria máxima será de 1.820 horas en cómputo anual, distribuidas de lunes a sábado.

Se pacta una distribución irregular de jornada de hasta el 10% de la jornada ordinaria máxima en cómputo anual. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora concreta de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo, todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

En cualquier caso, la empresa respetará siempre los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Artículo 51.- Distribución de la jornada.

a) Para el Personal de movimiento:

- El horario, tanto de la mañana como de la tarde, será flexible
- Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

- El trabajador deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último se sobrepase la teórica jornada diaria, sin que pueda por dicha causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. El exceso trabajado se computará en la siguiente o siguientes jornadas.

b) Para el personal restante:

Regirán los horarios que se pacten en el centro de trabajo, respetando en cualquier caso la jornada máxima establecida en el artículo anterior.

Artículo 52.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales para el personal que tenga un año, como mínimo, de antigüedad en la Empresa. De ser menor la antigüedad se disfrutará de 2,5 días naturales por cada mes de antigüedad en el momento de tomarlas, computados de 1 de enero a 31 de diciembre.

El disfrute de las vacaciones anuales, a lo largo de todo el año, podrá dividirse en dos o más períodos, si existe acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que coincidan preferentemente en período estival. En dicho sentido, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen, en aras a preservar la mejor organización durante el periodo de mayor actividad de la empresa, a evitar el disfrute de vacaciones entre la segunda quincena de noviembre y la primera de febrero, ambas inclusive.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 53.- Licencias y permisos ordinarios.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

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

Artículo 54.- Licencias, permisos y reducciones especiales.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para

el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

Capítulo IX

Mejoras sociales y disposiciones varias

Artículo 55.- Incapacidad temporal.

En los casos de I.T. por enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores un complemento equivalente al 25 por ciento del salario base diario y complemento personal de antigüedad, en su caso, a partir de los quince días de la fecha de la baja y hasta los noventa días.

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común, la empresa abonará un complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la Mutua Patronal o Seguridad Social y la suma resultante del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte diarios más el complemento personal de antigüedad en su caso, desde el primer día de la fecha de la baja y hasta los ciento ochenta días.

En el caso de que las prestaciones por Mutua Patronal o Seguridad Social sean superiores a la suma del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte más el complemento personal de antigüedad, en su caso, dicha cantidad le será respetada al trabajador como condición más beneficiosa.

Artículo 56.- Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá, por sí misma o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 25.000,00 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 35.000,00 euros en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 25.0000 euros.

Será negociable por cada empleado y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo del trabajador.

Artículo 57.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores uniformes y/o prendas de trabajo necesarias para realizar su actividad.

La empresa facilitará los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Artículo 58.- Retirada del carnet de conducir.

Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores/as cuya actividad sea la conducción de vehículos, quienes estarán obligados a informar a la empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento posean en su permiso de conducción. Si les fuera retirado el permiso de conducir, en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlos en otro puesto de trabajo, si lo hubiera, retribuyéndolo conforme al nivel profesional efectivamente desarrollado, y si no lo hubiera, la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

La situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo sólo será posible de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a. Durante este tiempo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador/a conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

En el caso de que la opción de la empresa sea la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, se reconoce el derecho del trabajador a reingresar en la empresa una vez recuperado el carnet de conducir o título habilitante, con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador viene condicionado a la devolución de la indemnización recibida. Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo, consumo de drogas o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador/a pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente e inmediata.

Disposición adicional primera.

Ratificación del ASECMUR. Se acuerda ratificar para el presente convenio, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR) 13.01.2005 registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 135 de 15/06/2005) Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en atención a las previsiones del artículo 86.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores

sobre contenidos prorrogados, y dada la situación de bloqueo de la negociación a nivel sectorial y de la ausencia de norma paccionada, hacen constar que las tablas salariales de aplicación durante los ejercicios 2015, 2016, 2017 y 2018 hasta fecha de 30 de junio son las indicadas en la presente Disposición.

En dicho sentido y a los efectos de la posible regularización que fuese necesaria como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión Mixta que tendrá lugar en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio, todo ello de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 9 del presente texto.

Categorías	2015	2016	2017	2018 (hasta 30/6/2018)
Jefe 1. ^a	1.062,67	1062,67	1062,67	1062,67
Jefe 2. ^a	987,70	987,70	987,70	987,70
Oficial 1. ^a	964,80	964,80	964,80	964,80
Oficial 2. ^a	840,55	840,55	840,55	840,55
Auxiliar	707,11	707,11	707,70	735,90
Aspirante 16 y 17 años	648,60	655,20	707,70	735,90
Ordenanza	648,60	655,20	707,70	735,90
Vigilante	648,60	655,20	707,70	735,90
Encargado Oficios Varios	913,82	913,82	913,82	913,82
Oficial Oficios Varios (Comercial)	828,18	828,18	828,18	828,18
Mozo o Peón	648,60	655,20	707,70	735,90
Andarín	648,60	655,20	707,70	735,90
Conductor	803,54	803,54	803,54	803,54
Gerente	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00

Disposición transitoria primera.

En el hipotético caso de que la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, fuese posterior a la fecha de entrada en vigor, fijada para el 1 de julio de 2018, se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que ello fuera posible.

Anexo I. Tabla salarial 2018 (desde 1 de julio de 2018)

	Salario base mensual	Antigüedad mensual	Plus de asistencia mensual	Plus de transporte mensual	Plus de kilometraje mensual	Horas extra en sábados, domingos y festivos
Personal Superior y Técnico						
Gerente	1.365,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Director área o departamento	1.090,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Supervisor	980,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Personal administrativo						
Responsable Oficina	792,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	9,00 €
Oficial administrativo	705,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	9,00 €
Auxiliar administrativo	646,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,00 €
Comercial Senior	748,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Comercial Junior	672,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	N/A
Personal movimiento						
Mensajero de coche	695,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Mensajero de motocicleta o ciclomotor	695,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Bicicletero	625,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Andarín	616,00 €	25,00 €	60 €	30 €	30 €	7,50 €
Personal servicios auxiliares						
Oficial de Primera de Oficios	648,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,50 €
Oficial de Segunda de Oficios	646,00 €	25,00 €	60 €	30 €	N/A	7,50 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5365 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Erhardt Mediterráneo, S.L.

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0068/2018; denominado Erhardt Mediterráneo, SL; código de convenio n.º 30103572012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/05/2018, 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, 7 de agosto de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ERHARDT MEDITERRÁNEO, S.L.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Sección 1.ª Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado y rubricado por D. Sergio Conesa Bernal, Apoderado, en nombre y representación de la empresa Erhardt Mediterráneo y por D. Josely Gutiérrez Pardo, Delegada de Personal, en nombre y representación de los trabajadores de la empresa Erhardt Mediterráneo S.L.

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores de la citada empresa que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, con independencia de la modalidad contractual por la que se encuentren vinculados a la empresa.

Se entenderá en todo caso como personal laboral el que no estuviera excluido por el Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa Erhardt Mediterráneo S.L. existente en la actualidad en el municipio de Cartagena de la región de Murcia.

Sección 2.ª

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, el presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018.

La duración del presente convenio se fija desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, quedando denunciado automáticamente a partir del 1 de septiembre de 2021.

Transcurrido un año desde la finalización del Convenio Colectivo (el 31 de diciembre de 2021), sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de estricta aplicación.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener reconocidos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el momento de su entrada en vigor, y también absorben y compensan los aumentos salariales o extrasalariales que puedan establecerse en virtud de disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos o decisiones administrativas como judiciales.

En caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas a título meramente individual condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo nivel/grupo profesional, mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un miembro de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas, y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio, cuyas funciones específicas con carácter preceptivo serán:

- La Interpretación del Convenio.
- La vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el mismo
- Las dudas o discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria sobre la aplicación e interpretación de las normas del presente convenio colectivo se someterán para su resolución a los sistemas no judiciales de solución de conflictos laborales regulados en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Las consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de siete días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria para que tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada representación y tendrán carácter ejecutivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Capítulo II.

Clasificación y Formación Profesional

Sección 1.ª Clasificación del personal

Artículo 7. Grupos profesionales / Niveles Retributivos

Grupo I. Titulados.

Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija título Superior o de Grado Medio, expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o título y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo sin sujeción por consiguiente a la escala de honorarios usual de la profesión.

- Título superior.
- Titulado de grado medio.

Grupo II. Administrativos

Comprendidos en él, cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones u otros centros dependientes de la empresa aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o ámbito mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

- Jefe de sección.

- Jefe de negociado.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Aspirante de 16 y 17 años.

Grupo III Operativos.

Integrados por el personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con los servicios administrativos.

- Jefe de operaciones / Capataz
- Oficial de operaciones.
- Conductor y manipulador de medios mecánicos (incluye funciones de especialista)
- Conductor y manipulador de medios mecánicos y grúas (incluye funciones de especialista)
- Especialista (incluye funciones de amantero y control).
- Almacenero.
- Peón.
- Aprendiz de 16 y 17 años.

Artículo 8. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En aras de promover la polivalencia del personal la movilidad funcional dentro del mismo grupo/nivel profesional podrá realizarse con normalidad salvo entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo/nivel profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo/nivel profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo/nivel profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicho nivel.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

Artículo 9. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica en la empresa será siempre posible en caso de traslado del centro de trabajo de la empresa, siempre que el mismo se produzca en Cartagena o en sus municipios colindantes.

*Sección 2.ª Formación Profesional***Artículo 10. Formación Continua**

Las partes firmantes valoran la importancia de la formación del personal por lo que se comprometen a fomentar la misma detectando las necesidades que pudiera existir en las distintas Áreas de la empresa.

El personal que realice funciones propias de conducción y de manejo de grúas deberá estar en posesión de la titulación, habilitación o autorización que requiera la maquinaria a utilizar. La empresa garantizará la formación práctica que resulte necesaria para la obtención o renovación de las titulaciones, habilitaciones o autorizaciones exigidas.

La pérdida temporal o definitiva de la necesaria titulación, habilitación o autorización por causa injustificada y/o inexcusable imputable al trabajador se entenderá a todos los efectos constitutiva de falta de aptitud sobrevenida para el desempeño del trabajo.

Capítulo III. Ingresos y ceses**Artículo 11. Período de prueba**

Se acuerda para las contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio un periodo de prueba de 6 meses para los titulados (Grupo I), 2 meses para el personal administrativo (Grupo II) y 1 mes para el resto.

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. Ceses

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación.

En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la retribución correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le corresponda.

Capítulo IV**Condiciones económicas.****Artículo 13. Salario base**

El salario base de Convenio será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 7, figura en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 14. Incrementos

Se acuerda un incremento salarial del 1,5% anual durante los años de vigencia del Convenio distribuido de la siguiente forma:

Para 2018: 1,5%

Para 2019: 1,5%

Para 2020: 1,5%

Para 2021: 1,5%

Artículo 15. Plus Ad Personam

El citado complemento no será absorbible ni compensable con cualesquiera otros conceptos salariales y experimentará las revisiones que con carácter general se establecen en el presente Convenio.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias normales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo que vengan motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta en el conjunto de la actividad portuaria y que las necesidades de servicios están supeditadas a las exigencias de los clientes como a la disponibilidad de la instalaciones portuarias, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad, que la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores, siempre dentro de los límites establecidos en la Ley, en particular en lo que se refiere al número máximo de 80 horas anuales establecido en el artículo 35.2 del E.T.

Las citadas horas extraordinarias se podrán compensar, a criterio de la empresa, con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a efectos del límite máximo reseñado en el párrafo anterior.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias de devengo anual que se harán efectivas antes del día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, equivalentes a una mensualidad de salario real cada una de ellas.

Artículo 18. Dietas y desplazamientos

1. Las dietas por viajes o desplazamientos requeridos por necesidades de la actividad serán abonados por la misma previa justificación de su importe.

2. El personal que utilice su vehículo particular en desplazamientos laborales, percibirá en compensación por ello, la cantidad de 0,33 € por kilómetro recorrido para todos los desplazamientos.

3. Cuando el desplazamiento se efectúe por autopista y éste sea por motivos laborales, la empresa deberá de abonar los gastos generados por aquel relativos a ticket de peaje de autopista y parking.

Dichas cantidades no experimentarán revisión alguna durante la vigencia del presente Convenio.

Capítulo V.**Jornada laboral, fiestas, permisos y vacaciones****Artículo 19. Jornada Laboral y flexibilidad horaria**

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, debiendo prestar servicios en horario de mañana y tarde a lo largo de todo el año, entendiéndose los sábados como no laborables a todos los efectos.

Mediante acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, y siguiendo lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecer los turnos necesarios, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, la jornada de los viernes se desarrollará exclusivamente en horario de mañana, para lo cual se establecerá un sistema rotatorio de retén en cada departamento que cubra en todo caso las necesidades de servicio.

En el caso de que por necesidades de servicio sea necesario trabajar los viernes en horario de mañana y tarde por resultar insuficiente para atender aquellas el sistema de retén a que se refiere el párrafo anterior, dicha circunstancia se deberá notificar a los trabajadores con la máxima antelación posible.

2. Ello no obstante, de mutuo acuerdo entre las partes, se podrán establecer otros horarios distintos al inicialmente fijado, siempre que se respete la jornada de 40 horas semanales y siguiendo lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, pudiendo dividir como máximo, en dos períodos de 15 días.

2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones, estará en proporción al tiempo servido.

3. Los periodos de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo en cada Departamento entre los trabajadores y sus superiores, durante el primer trimestre de cada año, que serán trasladados a la Dirección de la empresa.

Ésta deberá dar su conformidad o exponer sus reparos en el plazo máximo de un mes, transcurrido el cual el cuadro de vacaciones, que deberá fijarse siempre en el tablón de anuncios, quedará aprobado, comprometiéndose ambas partes a respetarlo, no pudiéndose modificar si no es de mutuo acuerdo.

Fiesta patronal. Se declara festivo a todos los efectos, con carácter no recuperable, el día 16 de julio, festividad de Nuestra Sra. Del Carmen. Cuando la fiesta patronal coincidiera en sábado o domingo, se compensará económicamente con el abono de una jornada. Al objeto de no perder los días festivos que coincidan en sábados y siempre que la ley no disponga de su cambio a otros días de la semana, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

Capítulo VI.

Artículo 21. Permisos retribuidos

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

a) En caso de matrimonio, 18 días naturales.

b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.

c) En caso de nacimiento de hijos, el día del parto y dos más, que podrán prorrogarse a seis, en caso de gravedad.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrito al respecto, 5 días naturales, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 7 días naturales.

e) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días naturales; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días naturales.

f) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 3 días naturales.

g) En caso de mudanza o desahucio, 2 días naturales.

h) En caso de enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

i) En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. El presente supuesto no alcanza a los trámites precisos para renovación de cualesquiera documentos o permisos salvo que se acredite imposibilidad de llevarlos a cabo fuera del horario laboral.

k) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

m) Dos días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio.

Capítulo VII

Excedencias

Artículo 22. Excedencias

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

La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciarla.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, sin pérdida de derechos que tuviera reconocidos al tiempo de iniciar la situación de excedencia.

2. Será causa justa y suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el hecho que el trabajador excedente durante el período de excedencia haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización expresa escrita del empresario.

Capítulo VIII

Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 23.

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación, a todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias y normativas. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen carácter de derecho mínimo necesario indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 24. Chequeos médicos

Las empresas pondrán a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, y en especial, aquellos que se consideren preventivamente necesarios dada la naturaleza del puesto de trabajo o la situación sanitaria personal del trabajador.

Artículo 25. Prendas de trabajo

Las empresas tendrán a disposición del personal los equipos de protección individual que resulten necesarios de conformidad con lo previsto en la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos.

Al personal de almacén, carga y descarga (Manipulantes, Conductores, Mozos, Peones, etc.), se le proveerá de cuatro equipos completos, compuestos de mono o pantalón y chaquetilla y camisa, al año. Estos equipos se repartirán en dos de verano y dos de invierno, a entregar en cada temporada.

Para las tareas a realizar al aire libre se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra las inclemencias atmosféricas.

En cuanto a trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Capítulo IX

Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, durante la primera baja del año, la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador reciba la totalidad de su salario.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador reciba la totalidad de su salario.

La Empresa tendrá la facultad de que los trabajadores, que estén percibiendo el complemento aludido, sean reconocidos por los Médicos de la Mutua de Colaboración con la que la empresa tenga suscrito el Documento de Asociación correspondiente, cuantas veces lo estimen necesario. La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento correspondiente será causa para perder el derecho al complemento antedicho.

Artículo 27. Compensación económica por Jubilación.

El personal que acceda a la jubilación ordinaria durante la vigencia de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir de la Empresa una compensación económica equivalente a tres mensualidades y media; a efectos del citado abono el importe de la mensualidad será el resultado de dividir el salario bruto anual del trabajador entre dieciséis.

Previsión Social

La empresa estará obligada a pagar a sus trabajadores un plan de pensiones o de jubilación no concurrente, cuyo importe se incrementará cada año en 1,5% a los 75 euros mensuales que se venían percibiendo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan complementar por su cuenta las contribuciones al plan para incrementar los rendimientos del mismo. Quedaría:

Para 2018: 76,12 euros

Para 2019: 77,27 euros

Para 2020: 78,43 euros

Para 2021: 79,61 euros

Coberturas de riesgo

La empresa suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte natural y por accidente o incapacidad permanente absoluta a favor de sus trabajadores por una cuantía de 30.450€ en el 2.018 y se irá incrementando en 1,5% en los años siguientes, cuya prima sufragará en su totalidad. Para cuantías superiores a las indicadas, la empresa y el trabajador acordarán el pago del exceso correspondiente. Quedaría:

Para 2018: 30.450 euros

Para 2019: 30.906,75 euros

Para 2020: 31.370,35 euros

Para 2021: 31.840,91 euros

Artículo 28. Ayuda por discapacidad física o psíquica.

Ayuda por disminuidos físicos o psíquicos. A los trabajadores que tengan hijos o familiares disminuidos, físicos y psíquicos a su cargo, siempre que acrediten que perciben prestaciones de la Seguridad Social por este hecho, o en el caso de no percibir éstas, que tengan reconocida una minusvalía superior al 50%, se les abonará un ayuda de 807,18 euros anuales por cada beneficiario que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

Capítulo X

Artículo 29. Cláusula de descuelgue. Inaplicación del presente convenio colectivo

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la representación legal de los trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes, de conformidad con lo establecido legalmente, podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Oficina de resolución de conflictos laborales de la Región de Murcia.

4. Las partes se comprometen a acudir al ASECMUR II (II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia, publicado en el BORM n.º 135 de 15/06/2005) o al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Artículo 30. Garantías Sindicales

Ningún Delegado/a de Personal, miembro de Comité de Empresa, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Mixta del Convenio, podrán ser despedidos/as ni sancionados/as, salvo por causa grave suficientemente probada.

En todo caso, sería necesaria la incoación de expediente contradictorio, con audiencia del interesado/a y del órgano representativo a que pertenezca.

En el caso de no ser declarado procedente el despido, por autoridad judicial, la Empresa deberá readmitir forzosamente al trabajador, a no ser que éste opte por la percepción de una indemnización según establezca la legislación laboral.

La garantía establecida en este artículo se extenderá hasta un año después del cese de la función representativo sindical.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados/as de personal, dispondrán de un crédito de hasta 25 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de fundiciones representativas y sindicales.

Artículo 31. Oficina de resolución de conflictos laborales de la región de Murcia.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de la empresa y de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, se someten expresamente a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Oficina de resolución de conflictos laborales de la Región de Murcia para la resolución de los conflictos laborales, de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Disposiciones finales

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

Artículo 32. Violencia de Género.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 33. Derechos Fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para la consecución de los objetivos inherentes al principio de igualdad, se favorecerá y velará por la salvaguarda de, entre otras materias el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

No obstante, 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.

Artículo 34. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Erhardt Mediterráneo S.L., Sergio Conesa Bernal.

Josely Gutiérrez Pardo, Delegado de Personal.

Anexo I

Definición de categorías

Funciones

A) Grupo I Titulados:

Titulado Superior: Es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza Superior, Universitaria, o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

Titulado de Grado Medio: Es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

B) Grupo II Administrativos:

Jefe de Sección: Es el empleado provisto o no de poder que con los conocimientos exigidos por el reglamento de Régimen Interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe de Negociado: Es el empleado provisto o no de poderes que efectúa las órdenes inmediatas al Jefe de Sección, y si no lo hubiere, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o Dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares, y demás personal que de él depende y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial Administrativo: Es el Administrativo con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin otros empleados a sus órdenes, que realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, de carácter administrativo, comercial, operativo etc. inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar "Administrativo": Es el Administrativo que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

Aspirantes: Es el que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en labores propias de oficinas dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

C) Grupo II Operativos:

Jefe de Operaciones: Es el profesional que bajo las instrucciones de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de los distintos trabajos portuarios a realizar, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento de los mismos.

Y posee conocimiento del inglés

Oficial de Operaciones/ Capataz: Es el profesional con iniciativa y responsabilidad, que realiza funciones que precisen capacitación y preparación adecuada, así mismo efectuará nombramientos en la Sociedad de Estiba/ Desestiba en ausencia del Jefe de Operaciones, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

Conductor y manipulador de medios mecánicos (incluye funciones de especialista, amantero y control): Es el profesional portuario, que dispone de la capacitación profesional necesaria como manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula

los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias. Incluye funciones de especialista.

Conductor y manipulador de medios mecánicos y grúas (incluye funciones de especialista, amantero y control): Es el profesional portuario, que dispone de la capacitación profesional necesaria como manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers, grúas o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias. Incluye funciones de especialista.

Especialista, amantero y control: Es el profesional portuario, con la capacitación profesional necesaria, que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/ desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes del oficial de operaciones / capataz o del jefe de operaciones.

Además planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc. relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito..

También dirige el movimiento de los puntales, grúas y demás aparejos de carga y descarga y la dirección de izada desde la cubierta de los buques y/o en tierra. Siguiendo visualmente en todo momento desde que inicia su elevación hasta que queda depositada en el muelle o en la bodega, cumpliendo las directrices dadas por su superior.

Almacenero: Es el responsable del almacén, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc.

Peón: El operativo encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto
Aprendiz de 16 y 17 años: Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que encomienden, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina, el transporte de material, mercancías, pertrechos dentro o fuera de los almacenes y cualesquiera otras funciones análogas.

Anexo II

Tablas Salariales 2018

El presente Anexo contiene las Tablas correspondientes al Salario Base por categorías que resultan de aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación durante el año 2018.

Los sucesivos incrementos salariales acordados en el presente Convenio Colectivo se aplicarán sobre los importes contemplados en el presente Anexo.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ERHARDT MEDITERRÁNEO, S.L. 2018	
	Salario base/paga
Nivel I	
Titulado Superior	1.683,53 €
Titulado de Grado Medio	1.604,27 €
Nivel II	
Jefe de Sección	1.583,63 €
Jefe de Negociado	1.499,07 €
Oficial	1.220,40 €
Auxiliar	1.042,04 €
Aspirante de 16 y 17 años	736,38 €
Nivel III	
Categorías básicas	
Peón	894,18 €
Aprendiz de 16 y 17 años	736,38 €
Categorías asimiladas	
Almacenero	1.046,72 €
Conductor/manipulador medios mecánicos	999,38 €
Conductor/manipulador medios mecánicos y grúas	1.304,46 €
Especialista/amantero	999,38 €
Nivel IV	
Jefe de Operaciones	1.499,07 €
Oficial Operaciones/ Capataz	1.302,46 €

Anexo III

Régimen Disciplinario

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen tres días al mes, entendiéndose por retrasos los superiores a quince minutos.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los compañeros o subordinados.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante tres días al mes. Bastará una única falta de asistencia si ocasionara un perjuicio en la organización y prestación del servicio o afectara a la jornada de algún compañero.
2. Cinco faltas de puntualidad no justificadas al mes.
3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.
8. Los incumplimientos sobre la normativa de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos laborales siempre que no entrañe riesgo para la integridad y salud del trabajador y/o de sus compañeros.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo, así como cualquier acto de transgresión de la buena fe contractual.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante jornada laboral.

6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador.

7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

8. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. Cualquier incumplimiento sobre la normativa de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos laborales que implique riesgo para la integridad y salud del trabajador y/o de sus compañeros.

11. El uso indebido de los medios y tecnologías de la información y comunicación facilitadas por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral.

Sanciones:

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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 graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días a partir de la notificación escrita de la sanción.

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

Erhardt Mediterráneo S.L., Sergio Conesa Bernal.

Josely Gutiérrez Pardo, Delegado de Personal.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5366 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, SECOM Iluminación, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0111/2018; denominado SECOM Iluminación, S.L.; código de convenio n.º 30103842012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/07/2018, 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, 7 de agosto de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

I Convenio Colectivo de Empresa

SECOM Iluminación, S.L.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Secom Iluminación, S.L. (en lo sucesivo, Secom) y, por la parte social, por el Comité de Empresa democráticamente elegido, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Secom y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

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

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

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Secom, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Secom.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Secom en la localidad de Murcia, sito en Polígono Industrial La Estrella, Calle Marte, Parcelas 18-21, Código Postal 30500, Molina de Segura (Murcia), así como a aquellos que en el futuro puedan abrirse por la citada mercantil, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural,

salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

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

Artículo 6. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones o disfruten de condiciones laborales superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior, siendo –en cómputo global– más favorables las condiciones laborales en el presente Convenio que las establecidas en la normativa y los pactos colectivos de ámbito superior.

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

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 9. Compensación y absorción.

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

Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

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

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en

cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de Secom -vigentes en el momento de entrada en vigor del Convenio y los que puedan establecerse en el futuro- se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 14. Obligaciones del trabajador.

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

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los técnicos, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Artículo 16. Contratación.

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

Artículo 17. Modalidades de contratación.

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

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

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

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

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

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

17.2.B) Contrato de obra o servicio determinado.

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

17.2. C) Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

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

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

17.2. D) Contrato de relevo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo, la Empresa podrá suscribir contratos de relevo con el fin de contribuir al fomento del empleo y facilitar -igualmente- el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, y reúnan los requisitos legales establecidos en la normativa de Seguridad Social.

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

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días hábiles, o de dos meses si el trabajador perteneciera al Grupo I, según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio.

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

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I. Principios Generales

Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

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

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

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

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

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

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

Artículo 20. Movilidad funcional.

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

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, retribuyéndose la superior categoría a partir del quinto mes.

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

Se procurará que los trabajos de inferior categoría no superen los tres meses de duración, estableciéndose al efecto un sistema de turnos rotatorio entre los trabajadores adscritos a la sección o departamento afectado.

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

Capítulo II. Clasificación General

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Secom se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo, donde se agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales, que podrían ser:

- Producción y mantenimiento.
- Recursos humanos y Administración.
- Producción.
- I+D, calidad del producto.
- Comercial
- Servicios Generales.

A continuación –con carácter meramente enunciativo y sin ánimo de exhaustividad- se indican los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional/nivel:

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

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en SECOM ILUMINACIÓN, S.L. serán 4 grupos:

I. PERSONAL TÉCNICO

Nivel A. Directores: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Nivel B. Responsable de Departamento: Son los trabajadores con responsabilidad completa sobre un área o departamento concreto, como Personal, Compras, Ventas o cualquier otro área que requiera la supervisión y control del personal que la compone, así como la determinación de las directrices y criterios para regir la misma.

Nivel C. Comercial: Trabajadores que asumen las funciones de ventas o compras, bajo la dependencia jerárquica del Jefe del Departamento de Ventas.

Nivel D. Ayudante Departamento: Es el trabajador que, subordinado al Jefe de un Departamento o Sección concreta, realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nivel A. Jefe Administrativo: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

Nivel B. Oficiales Administrativos: Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que

requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc.; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

Nivel C. Auxiliares Administrativos: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

III. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Nivel A. Jefe de Almacén: Es el trabajador que, asume la organización, dirección y control de los trabajos y puestos que forman parte del taller.

Nivel B. Jefe de Línea: Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de producción, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.

Nivel C. Profesional de Oficios: Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico o maneja una máquina o electrodoméstico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

Nivel D. Mozos: Es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

Nivel E. Conductor-Repartidor: Es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

Artículo 22. Grupo de Ingreso.

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios en determinados sectores de la Empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa como personal de producción y antes de su plena inclusión en el Grupo III.

La retribución en el Grupo de Ingreso será del 90% de la fijada en las Tablas Salariales para el Grupo Profesional III siempre respetando el límite del salario mínimo interprofesional vigente.

La promoción al Grupo Profesional III, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y en todo caso cuando el trabajador alcance 1 año de antigüedad en dicho Grupo Profesional.

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

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada**23.1 Duración.**

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales, a razón de 8 horas diarias, de trabajo efectivo.

La jornada podrá ser realizada en horario nocturno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de jornada continuada, no se computará como trabajo efectivo el tiempo de descanso diario para el "bocadillo".

23.2 Distribución.

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo por necesidades productivas. Las condiciones del trabajo en domingos requerirán previo acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. Dicha distribución se llevará a cabo respetando los descansos legalmente establecidos semanalmente y entre jornadas.

23.4 Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Secom hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 20% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 12 meses desde que se produzca.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio. En todo caso, para esta consideración se tendrá en cuenta los efectos que pueda surtir la distribución irregular de la jornada. La realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será igual al valor de la hora ordinaria de cada Grupo, calculada teniendo en cuenta el salario base.

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

Artículo 25. Horas extraordinarias estructurales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad realizada por Secom, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de fabricación, pintura, montaje, embalaje, ensamblaje, picking, servicio técnico e inventarios que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, de los cuales, dos semanas completas (vacaciones de verano) se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que por necesidades productivas y organizativas sea imposible el disfrute durante dichos meses. El resto de las vacaciones (vacaciones de invierno) se disfrutaran durante el resto del año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre Secom y el trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más complemento de categoría y mejora voluntaria.

Artículo 27. Licencias y permisos generales.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días por el nacimiento de hijo.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de hijos menores de 12 años.

Artículo 28. Permiso de lactancia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

Artículo 29. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 12 años.

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

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

A fin de establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada según la facultad prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, se determinan los siguientes criterios:

- La concreción horaria ha de realizarse dentro de la jornada ordinaria del trabajador. Consecuentemente, no serán atendidas aquellas solicitudes que impliquen la exclusión de un turno.
- En caso de que existan varias solicitudes de reducción de jornada en un mismo Departamento, se procurará que las concreciones horarias no sean coincidentes en el mismo horario.
- En caso de discrepancia, tendrán prioridad las solicitudes anteriores sobre las posteriores.

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

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

Artículo 30. Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género o terrorismo.

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

Artículo 31. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I. Régimen Económico

Artículo 32. Conceptos retributivos del personal.

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

- Salario Base (primera columna del Anexo I)
- Plus Convenio (segunda columna del Anexo II)
- Plus no competencia
- Productividad

- Comisiones
- Complemento personal/Mejora voluntaria

Artículo 33. Abono y compensación de gastos.

- Kilometraje: 0,30 céntimos por kilómetro
- Dietas:
 - Media dieta: 13,82 euros, comprende comida o cena.
 - Dieta completa; 26 euros, que incluye desayuno (2,18 euros), comida (13,82 euros) y cena (10 euros).

Capítulo II. Disposiciones comunes

Artículo 34. Revisión salarial

1. Para el año 2018 la cuantía de las retribuciones será la establecida en las Tablas del presente Convenio.

2. A partir del ejercicio 2019, las retribuciones experimentarán un incremento igual al del IPC real nacional, con un límite del 1,5%. En aquellos casos en los que el IPC real resultara negativo, las Tablas Salariales no serán incrementadas.

3. El incremento salarial regulado en el apartado anterior se producirá de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año natural correspondiente, devengando el 100% del incremento aquellos trabajadores que hayan permanecido en la Compañía durante todo el año natural al que el mismo se refiere.

Artículo 35. Retribuciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, en los meses de julio del año y con ocasión de la Navidad, que se abonarán a razón de 30 días de salario base, pagaderas los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año.

TÍTULO VII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 36. Traslados y desplazamientos.

36.1 Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de una mensualidad del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

36.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. El desplazamiento forma parte del poder de dirección de la Empresa.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

TÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 37. Indemnización por accidente laboral.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total, para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2018 la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

De la póliza de seguro se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 38. Parejas de hecho.

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

Artículo 39. Ropa de trabajo.

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

Artículo 40. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

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

Artículo 41. Plan de Igualdad.

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

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

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

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

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

Artículo 42. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

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

Para ello, ambas partes se comprometen a iniciar los trámites necesarios para la redacción de un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Artículo 43. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

En caso de accidente o de enfermedad el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, un complemento con las siguientes condiciones:

- Veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive.
- Veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero con el límite de un año.
- En contingencias profesionales, veinticinco por ciento a partir del primer día con el límite de un año.

Los tres primeros días de baja los abonará la empresa una sola vez al año, computándose desde la última situación de incapacidad temporal en la que el trabajador hubiera disfrutado de este beneficio.

Artículo 44. Jubilación parcial.

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

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

El porcentaje de la jornada que corresponde realizar al trabajador jubilado parcialmente, se podrá acumular de forma continuada en jornadas completas, siempre que esta acumulación redunde en beneficio de la formación práctica del trabajador relevista.

Asimismo, podrá acumularse el tiempo de trabajo en jornadas completas, cuando por las especiales circunstancias del sector la prestación de servicios en periodos punta de producción, facilite el relevo generacional.

No obstante, la Empresa fraccionará mensualmente los pagos y cotizaciones correspondientes al mencionado porcentaje de la jornada, a lo largo de la duración del contrato a tiempo parcial.

El salario así devengado se verá tan solo afectado por la revalorización anual que se pacte en el convenio colectivo, en función de la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. Faltas.

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

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

A) Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo.

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

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

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

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

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

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

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

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

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

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. 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 (incluido el tiempo destinado a redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y se emplee para ello medios de la Empresa o propios.)

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

8. La imprudencia en acto de trabajo (en particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio); si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

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 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

17. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, 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 habitual, si repercute negativamente en el 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 frecuentes 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 seis 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), entendiendo 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 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, incluyendo aquellas conductas contrarias a los procedimientos y protocolos establecidos en la Compañía. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

22. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

23. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 46. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 47. Prescripción

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

TÍTULO X. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 48. 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 que tenga 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.

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

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz Secom estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

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

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

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

realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

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

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

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

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

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

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

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

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

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

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

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

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

Vigilancia de la salud.

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

Protección a la maternidad.

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

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

TÍTULO XI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Representación legal de los trabajadores.

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Atendiendo a la previsión contenida en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores se establece que en el supuesto de disminución significativa de la plantilla, se producirá la reducción del número de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal. Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 35% respecto de la media de empleados en activo en un período de 12 meses anteriores. En todo caso, para que la reducción del número de representantes de los trabajadores sea eficaz se requerirá comunicación escrita a la autoridad laboral competente.

Disposición adicional primera. Género masculino y femenino

En determinadas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:



ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Las Tablas Salariales para el año 2018 (desde el 1 de abril de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018) serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa.

Grupo I. Personal Técnico				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Directores	1.193,28	226,17	1.419,45	19.872,3
Nivel B. Responsable de Departamento	1.053,56	226,17	1.279,73	17.916,22
Nivel C. Comercial	1.001,96	226,17	1.228,13	17.193,82
Nivel D. Ayudante de Departamento	936,23	226,17	1.162,4	16.273,6
Grupo II. Personal Administrativo				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Jefe administrativo	1.053,56	226,17	1.279,73	17.916,22
Nivel B. Oficial administrativo	1.001,96	226,17	1.228,13	17.193,82
Nivel C. Auxiliar administrativo	936,23	226,17	1.162,4	16.273,6
Grupo III. Personal de Producción				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual/diario	Total anual
Nivel A. Jefe de Almacén	1.053,56	226,17	1.279,73	17.916,22
Nivel B. Jefe de Línea	1.009,97	226,17	1.236,14	17.305,96
Nivel C. Profesional de oficio	31,51	7,5	39,01	16.579,25
Nivel D. Mozos	30,95	7,5	38,45	16.341,25

Nivel E. Conductor	957,01	226,17	1.183,18	16.564,52
Grupo IV Ingreso				
	Salario Base	Plus Convenio	Total diario	Total anual
Nivel de ingreso	27,85	7,5	35,35	15.023,75

Las cantidades expuestas reflejan el salario en términos brutos.

ANEXO II. VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN (GRUPO III)

	Valor hora extraordinaria
Nivel A. Jefe de Almacén	9,10 €
Nivel B. Jefe de Línea	8,90 €
Nivel C. Profesional de oficio	8,00 €
Nivel D. Mozos	7,85 €
Nivel E. Conductor	8,10 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5367 Orden de 3 de agosto de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a empresas para la modernización de alojamientos turísticos, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su artículo 10.1.11, que corresponde a esta Comunidad Autónoma la competencia exclusiva para el fomento del desarrollo económico de la misma.

El Instituto de Fomento de la Región de Murcia, como entidad de derecho público regulada por la Ley 9/2006, de 23 de noviembre, adscrita a la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, ejecutor de la política de fomento y desarrollo de la economía del Gobierno Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y, al que corresponde promocionar e impulsar el desarrollo y crecimiento económico regional así como la competitividad, el empleo y su calidad, y la productividad de su tejido empresarial, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a las empresas de economía social, mediante la articulación y ejecución de acciones que contribuyan al cumplimiento de las directrices de la planificación económica del Gobierno regional, en el marco de la política económica general.

Con el objeto de profundizar en las medidas de apoyo a las PYMES regionales con necesidades financieras, la presente Orden, establece un marco más favorable y amplio para las empresas y constituye una actuación que el Gobierno Regional ha diseñado y ejecuta a través de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente.

Las subvenciones que contemplan esta Orden se encuentran previstas en la Subvención Global que se establece mediante Decisión C(2015)3408, de la Comisión, por la que se aprueba el Programa Operativo de intervención comunitaria Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) 2014-2020 en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo en la Comunidad Autónoma de Murcia, como Región calificada en transición.

Las presentes Bases se han elaborado y cumplen escrupulosamente con los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación, establecidos en el artículo 7 del Reglamento (UE) 1303/2013.

Las subvenciones que se contienen en esta Orden, se encuentran comprendidas en la línea "Objetivo Crecimiento y Calidad en el empleo" del Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2018, aprobado en Orden de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa de fecha 2 de febrero de 2018, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En consecuencia, de conformidad, con los artículos 13 y 17 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en uso de las facultades que me confiere el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a propuesta del Instituto de Fomento de la Región de Murcia,

Dispongo:

Artículo 1.- Objeto.

La presente disposición, tiene por objeto establecer, con arreglo al régimen de concurrencia previsto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a empresas para la modernización de alojamientos turísticos al amparo de Programa específico de Ayudas que se acompaña como Anexo y dentro de la Línea de Actuación 32.2, del Programa Operativo FEDER de Murcia, 2014-2020 (Objetivo Específico 3.4.1).

Artículo 2.- Beneficiarios.

1. Pymes que realicen inversiones en centros de trabajo radicados en la Región de Murcia, dedicadas a la explotación de alojamientos turísticos inscritos en el Registro de Empresas y Actividades Turísticas de la Región de Murcia, comprendidas en el NACE 55 (rev2).

Se entenderá por PYME con arreglo a la definición establecida en el Anexo I del Reglamento (CE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado (Reglamento general de exención por categorías), publicado en el DOUE el 26 de junio de 2014, toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica:

- que emplee a menos de 250 personas.
- y cuyo- volumen de negocio anual no exceda de 50 millones de euros.
- o cuyo balance general anual no exceda de 43 millones de euros.

En la categoría de las PYME, se define pequeña empresa como aquella que ocupa a menos de 50 trabajadores, y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supere los 10 millones de euros.

Los dos requisitos (efectivos de empleo y volumen de negocios o balance) son acumulativos, esto es, deben cumplirse los dos para que la empresa pueda considerarse como PYME. Para el cálculo de los efectivos de empleo y el volumen de negocios o el balance, se tendrán en cuenta los artículos 3, 4, 5 y 6 del Anexo I del Reglamento (CE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, y especialmente las nociones de empresa autónoma, asociada y vinculada.

2. Las ayudas contempladas en esta Orden no se aplicarán a actividades relacionadas con la exportación, en concreto, aquellas ayudas directamente asociadas a las cantidades exportadas, las relacionadas con el establecimiento y funcionamiento de una red de distribución o a otros gastos corrientes derivados de la actividad exportadora, así como las ayudas condicionadas a la utilización de productos nacionales en detrimento de los importados.

3. En ningún caso, podrán resultar beneficiarios de las subvenciones contenidas en esta Orden, las empresas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Empresas en situación de crisis, según la definición establecida en el artículo 2 apartado 18 del Reglamento (CE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014.
- Empresas que estén sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado interior.

4. Si una empresa opera en el sector de actividad previsto en el apartado 1, y también en otros distintos, ésta podrá recibir subvenciones al amparo de la presente Orden para aquella, siempre que sea posible garantizar mediante la separación de actividades y la distinción de costes, que las actividades de los sectores excluidos no se benefician, de ningún modo, de las subvenciones que pueda recibir por la actividad elegible.

Artículo 3.- Obligaciones y requisitos de los beneficiarios y proyectos subvencionables.

1. Los beneficiarios cumplirán con las obligaciones establecidas al efecto en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y acreditarán no encontrarse incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de subvenciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. Los beneficiarios deberán adoptar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de las actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, en los términos previstos en el Anexo XII del Reglamento (UE) N.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, y la Estrategia de Comunicación para el Programa Operativo 2014-2020 de la Región de Murcia aprobada por el Comité de Seguimiento del mismo. El beneficiario se obliga en todas las medidas de información y comunicación que lleve a cabo, a reconocer y expresar el apoyo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Instituto de Fomento de la Región de Murcia mostrando:

- a) el emblema de la Unión Europea y del Instituto de Fomento de la Región de Murcia;
- b) una referencia al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) que da apoyo a la operación.
- c) Si el beneficiario tiene sitio web, debe de hacer referencia a la cofinanciación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Instituto de Fomento de la Región de Murcia en la misma de forma proporcionada.
- d) Durante la ejecución del proyecto se deberá colocar un cartel con la información sobre el proyecto en un lugar bien visible y de acceso al público, indicando la cofinanciación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, y con sus respectivos emblemas al mismo tamaño.

3. Los beneficiarios deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014 (Reglamento General de Exención por Categorías) y en la Orden HFP/1979/2016,

de 29 de diciembre, sobre los gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional para el periodo 2014-2020. Así como, el cumplimiento de cualquier otra obligación que venga derivada de la financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de las subvenciones previstas en esta Orden.

4. Los beneficiarios de las ayudas estarán obligados a someterse al control del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, del Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, de la Comisión Europea y demás órganos fiscalizadores que, por la naturaleza y origen de los fondos, tienen competencia en la materia, así como a facilitar cuanta información les sea requerida por los mismos.

5. Los beneficiarios tienen la obligación de guardar y custodiar la documentación original de la justificación de la subvención, durante, al menos, un plazo de tres (3) años a partir del 31 de diciembre del año siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, de conformidad con el artículo 140 del Reglamento (UE) N.º 1303/2013, salvo interrupción del plazo como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial, o a petición debidamente justificada de la Comisión.

6. Los beneficiarios tienen la obligación de establecer y mantener una codificación contable adecuada, que permita identificar el cobro de la ayuda y los gastos realizados imputables a la misma, así como las transacciones relacionadas con las operaciones objeto de financiación.

7. Los beneficiarios incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público, deberán acreditar el cumplimiento de la normativa comunitaria en materia de contratación.

8. El beneficiario se compromete a colaborar con el Instituto de Fomento de la Región de Murcia para valorar los resultados y el impacto obtenidos como consecuencia de la ejecución del proyecto subvencionado, y al efecto facilitará al Instituto de Fomento de la Región de Murcia los datos e informaciones en los términos que se establezcan en el modelo de cuenta justificativa previsto el artículo 15.6.

9. Los beneficiarios deben de disponer de la suficiente capacidad administrativa, financiera y operativa para la realización de los proyectos subvencionados y al efecto procederán a suscribir la correspondiente declaración responsable en la solicitud de la subvención.

10. El beneficiario queda informado de que la concesión de la ayuda económica implica su conformidad para su inclusión en la lista de operaciones del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), a los efectos previstos en el artículo 115.2 del Reglamento (UE) N.º 1303/2013.

11. El beneficiario declarará y estará en disposición de acreditar, que no se ha trasladado al establecimiento en el que tendrá lugar la inversión para la que se solicita la subvención en los dos años anteriores a su solicitud y comprometerse a no hacerlo durante un periodo de dos años desde que se haya completado la inversión subvencionada, en su caso. Se entenderá por traslado, el de la misma actividad o similar de o parte de la misma de un establecimiento en una Parte contratante del Acuerdo EEE (establecimiento inicial) al establecimiento en el que se lleve a cabo la inversión objeto de la ayuda en otra Parte contratante del Acuerdo EEE (establecimiento beneficiario). Existe traslado cuando el

producto o servicio objeto de la ayuda en el establecimiento inicial y en el establecimiento beneficiario sirve, al menos en parte, para los mismos fines y satisface las demandas o necesidades del mismo tipo de clientes y cuando se pierden puestos de trabajo en el mismo sector de actividad o similar en uno de los establecimientos iniciales del beneficiario en el EEE.

12. Con arreglo a lo previsto en el artículo 7.2 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con la aceptación de esta subvención, expresa o implícita, el beneficiario se obliga a suministrar al Instituto de Fomento de la Región de Murcia, previo requerimiento y en un plazo de quince días, toda la información necesaria para el cumplimiento por aquella de las obligaciones previstas en la citada Ley.

Artículo 4.- Financiación.

1. Cada convocatoria establecerá el crédito disponible máximo y su partida presupuestaria.

2. El agotamiento del crédito establecido en cada convocatoria producirá la imposibilidad de continuar otorgando subvenciones al amparo de dicha convocatoria, con la obligación de resolver desestimatoriamente las solicitudes pendientes de concesión, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 del artículo 12.

3. Dicho crédito está financiado hasta el 80% con recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) asignados al Instituto de Fomento de la Región de Murcia con arreglo a la Subvención Global mediante la Decisión C (2015)3408, de la Comisión, por la que se aprueba el Programa Operativo de intervención comunitaria FEDER 2014-2020 en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo, en la Comunidad Autónoma de Murcia, como Región calificada en transición.

4. Cada convocatoria podrá establecer el posible incremento del crédito inicial, siempre que se proceda a publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia la correspondiente declaración de créditos adicionales derivada de la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en la letra a), apartado 2 del artículo 58 del Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 5.- Cuantía de la subvención.

1. La cuantía máxima de subvención a aportar por el Instituto de Fomento a cada beneficiario no podrá exceder de ciento ochenta mil euros (180.000€) con cargo a cada convocatoria en concepto de subvención bruta y la intensidad máxima podrá alcanzar hasta un 30% sobre los costes elegibles de conformidad con lo previsto en el Apartado "Ayuda" del Anexo.

2. En el caso de que, como consecuencia de la obtención de una subvención, se generen rendimientos financieros a los beneficiarios, estos se aplicarán a incrementar el importe de la subvención concedida.

Artículo 6.- Compatibilidad de las subvenciones.

1. La subvención otorgada al amparo de las presentes bases reguladoras no podrán acumularse con ninguna otra correspondiente a los mismos gastos subvencionables, si dicha acumulación da lugar a una intensidad de ayuda superior a la establecida en el Reglamento (UE) n.º 651/2014 (Reglamento general de exención por categorías).

2. Con arreglo a lo previsto en el 65.11 del Reglamento (UE) N.º 1303/2013, serán incompatibles las subvenciones de estas Bases reguladoras del Instituto de Fomento, cofinanciadas a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), con otras subvencionadas por otro Fondo o instrumento de la Unión Europea, o por el mismo Fondo FEDER conforme a un programa operativo distinto.

3. El importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, supere el coste de la actividad o proyecto subvencionado.

Artículo 7.- Presentación de solicitudes.

1. Los interesados, con carácter obligatorio, incluidas las personas físicas (empresarios individuales o autónomos) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberán dirigir su solicitud a la Presidencia del Instituto de Fomento mediante la presentación por medios electrónicos de solicitudes y documentación complementaria en los términos previstos en la Resolución del Presidente del Instituto de Fomento de la Región de Murcia de 30 de enero de 2007, publicada en el BORM, n.º 36 de 13 de febrero de 2007, conforme al modelo que encontrará en la dirección de Internet: www.institutofomentomurcia.es/infodirecto.

El solicitante deberá disponer de certificado electrónico reconocido o cualificado de firma electrónica de usuario expedido por prestadores incluidos en la "lista de confianza de prestadores de servicios de certificación", y la relación los mismos estará disponible en la dirección de Internet señalada anteriormente.

Si una empresa presentara diferentes solicitudes a la misma convocatoria se considerará válida la primera registrada en plazo, resultando desestimadas todas las posteriores, salvo manifestación en contra del solicitante.

El registro electrónico emitirá un recibo que consistirá en una copia autenticada de la solicitud, incluyendo la fecha y hora de presentación, el número de entrada en el registro, así como un recibo acreditativo de otros documentos que, en su caso, se acompañen con indicación del plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento y los efectos que puede producir el silencio.

2. La solicitud normalizada en la que se integran las declaraciones responsables correspondientes, firmada electrónicamente por el representante legal de la persona jurídica interesada, deberá ir acompañada con carácter general, de la siguiente documentación:

- En su caso, los solicitantes que no tengan su residencia fiscal en territorio español deberán presentar un certificado de residencia fiscal emitido por las autoridades competentes de su país de residencia.
- Cualquier otro documento o dato exigido en el modelo normalizado de solicitud que sea preciso para el examen y la valoración del proyecto o actividad a subvencionar.

Independientemente de lo establecido, el solicitante podrá presentar, en todo momento, cualquier otro documento y/o información, para verificar el cumplimiento de los requisitos.

3. Las solicitudes de los interesados acompañarán los documentos e informaciones determinadas en estas Bases, salvo que los documentos exigidos ya estuvieran en poder del Instituto de Fomento de la Región de Murcia o de otra Administración Pública, con arreglo a lo establecido en los artículos 28 y 53.1.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso el Instituto de Fomento deberá recabarlos para su aportación al procedimiento, salvo oposición expresa del interesado.

La solicitud normalizada en la que se integran las declaraciones responsables correspondientes, firmada electrónicamente por el representante legal de la persona jurídica interesada, deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

☐ En su caso, los solicitantes que no tengan su residencia fiscal en territorio español deberán presentar un certificado de residencia fiscal emitido por las autoridades competentes de su país de residencia.

☐ Memoria y presupuesto del proyecto, conforme a modelo que podrá establecer cada convocatoria.

☐ Cualquier otro documento o dato exigido en el modelo normalizado de solicitud que sea preciso para el examen y la valoración del proyecto o actividad a subvencionar.

Independientemente de lo establecido, el solicitante podrá presentar en todo momento, cualquier otro documento y/o información, para verificar el cumplimiento de los requisitos.

Los documentos o datos que en virtud de lo anterior, el Instituto de Fomento deberá recabar directamente son los siguientes:

- Documento Nacional de Identidad, Número de Identificación Fiscal o Código de Identificación Fiscal.

- Escritura de constitución, estatutos y sus modificaciones, en el caso de personas jurídicas.

- Acreditación de la representación del firmante de la solicitud, mediante cualquier medio válido en Derecho, cuando actúe como representante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Los certificados de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social contenidos en la letra e), apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la letra b) del artículo 11 de la ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- Documento acreditativo del alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

- Última declaración anual del Impuesto de Sociedades presentado en la Agencia Española de la Administración Tributaria.

- Inscripción en el Registro de Empresas y Actividades Turísticas.

- Cualquier otro documento o dato exigido en el modelo normalizado de solicitud que sea preciso para el examen y la valoración del proyecto o actividad a subvencionar y se encuentre en poder de una Administración Pública.

Excepcionalmente, y en los supuestos de imposibilidad material o técnica de obtener el documento, se podrá requerir al solicitante su presentación.

4. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 de la Ley 39/2015, en la disposición primera de la Orden de 28 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se disponen los sistemas de notificación electrónica en la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en el resto de normativa aplicable, las notificaciones a los obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con el Instituto de Fomento de la Región de Murcia se practicarán, en todo caso, por medios electrónicos en la dirección electrónica habilitada (DEH) del interesado o, en su caso, de su representante. Si el destinatario de las notificaciones no tiene ya creada su DEH para recibir las notificaciones, se le creará de forma automática una dirección electrónica habilitada (DEH) cuya titularidad es del Ministerio de Hacienda, siendo el prestador del servicio la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre y a la que podrá acceder a través de la dirección electrónica <https://notificaciones.060.es>.

5. El plazo para subsanación de defectos y/o presentación de la documentación requerida, será de diez (10) días hábiles, con indicación de que transcurrido el mismo sin haberse subsanado la falta o aportado los documentos solicitados, se entenderá desistida la solicitud de ayuda, previa resolución expresa del Presidente, en los términos previstos en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 8.- Plazo de presentación de las solicitudes.

Las solicitudes de subvenciones podrán presentarse en el plazo previsto en la publicación del extracto de la correspondiente convocatoria pública en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, salvo lo previsto en el artículo 12.2.

Artículo 9.- Estudio de solicitudes.

1. Podrán concederse subvenciones, hasta el límite del crédito presupuestario afectado por la convocatoria, en atención a la mera concurrencia de una determinada situación en el beneficiario, sin que sea necesario establecer la comparación de las solicitudes ni la prelación entre las mismas

2. El Departamento de Tramitación será el competente para la instrucción de los procedimientos derivados de las presentes Bases, y al objeto podrá solicitar cuantos informes estime necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deban pronunciarse las resoluciones, en especial, informes técnicos sobre los proyectos presentados al Departamento competente por razón de la materia.

3. La instrucción de las solicitudes presentadas se realizará por riguroso orden de entrada de las mismas.

4. El Departamento de Tramitación realizará una preevaluación en la que verificará el cumplimiento de las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario en las Bases y en el Programa del Anexo. Aquellas solicitudes que no cumplan con las condiciones mínimas impuestas para adquirir la condición de beneficiario, tras el correspondiente procedimiento y trámite de audiencia, serán desestimadas mediante resolución motivada de la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Artículo 10.- Comisión de Evaluación de Proyectos.

1. Las solicitudes serán evaluadas por una Comisión de Evaluación de Proyectos que regirá su funcionamiento por lo dispuesto en los artículos 15 a 18

de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. La composición de la Comisión de Evaluación de Proyectos será la siguiente:

- Presidente: El Director del Instituto de Fomento o persona en la que delegue.

- Vocales: Entre un máximo de cuatro (4) y un mínimo de dos (2) designados por el Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, con carácter permanente o temporal. Hasta dos vocales con conocimientos específicos en la materia, podrán pertenecer a otros departamentos de la Administración Regional.

- Un Asesor Jurídico.

- Secretaria: La Secretaria General del Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

- Podrá asistir, con voz y sin voto, cualquier técnico del Instituto de Fomento o de la Administración Regional, convocado por el Presidente, que por su relación en la tramitación de los expedientes de solicitud de subvención o por sus conocimientos específicos en alguna materia de interés, resulte necesario o conveniente su asistencia.

2. Dicha Comisión se reunirá con el objeto de informar sobre las solicitudes que hayan superado la preevaluación realizada con arreglo al apartado 4 del artículo 9.

3. La Comisión de Evaluación emitirá un informe-acta, que contendrá una propuesta de solicitudes estimadas, así como el importe e intensidad para las mismas, en el que se concrete el resultado de los criterios previstos en el apartado "ayuda" del Anexo

4. La Comisión de Evaluación estará facultada para interpretar y resolver las dudas que puedan suscitar las bases reguladoras y podrá dirigirse a los solicitantes para recomendar la introducción de modificaciones en la propuesta, a fin de lograr su mejor adecuación a los objetivos de la convocatoria.

Artículo 11.- Propuesta de resolución.

1. No figuran en el procedimiento ni serán tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. El Jefe del Departamento de Tramitación del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, a la vista del expediente y del informe de la Comisión de Evaluación de Proyectos, formulará la propuesta de resolución definitiva de estimación o desestimación de cada solicitud, debidamente motivada, que deberá notificarse a los interesados por medios electrónicos a su Dirección Electrónica Habilitada Única.

Artículo 12.- Resolución y notificación.

1. Una vez aprobada la propuesta de resolución definitiva, la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia dictará, para cada solicitud, resolución motivada de concesión de subvención y desestimación de solicitud de ayuda, concretando sus condiciones particulares. La resolución deberá contener la referencia explícita a la disposición comunitaria de la que trae causa la subvención otorgada.

Asimismo, en la Resolución se hará constar la financiación procedente del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) tanto en términos absolutos como en porcentaje de la ayuda concedida.

La resolución de concesión cumplirá, en relación con su contenido, lo dispuesto en el artículo 125.3c) del Reglamento (UE) N.º 1303/2013, y en la misma se incluirá las medidas antifraude pertinentes que resulten de aplicación.

2. Cuando la suma total de las subvenciones otorgadas alcance el crédito disponible en cada convocatoria, la Presidencia del Instituto de Fomento procederá al cierre de la misma, que se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. En tal caso, además, se procederá a inhabilitar la posibilidad de presentación de nuevas solicitudes a través del Registro Telemático.

3. Los beneficiarios deberán comunicar a la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia la aceptación de la subvención en los términos de la resolución de concesión. En todo caso, esta aceptación se entenderá producida si en el plazo de diez (10) días naturales desde la notificación de la resolución de concesión no se recibe comunicación en sentido contrario. Si un beneficiario renunciase a su subvención y el plazo de la convocatoria no hubiera finalizado, se procederá a liberar el crédito de la subvención a la que se renuncia y a incorporarlo al remanente del presupuesto de la convocatoria en vigor con el fin de otorgar nuevas subvenciones.

4. Las notificaciones electrónicas de las resoluciones finalizadoras de los procedimientos de concesión se realizarán por los medios previstos en el artículo 7.4, correspondiendo dicho trámite al Departamento de Tramitación del Instituto de Fomento de la Región de Murcia

Artículo 13.- Plazo de resolución.

1. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis (6) meses a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante el Instituto de Fomento.

2. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

Artículo 14.- Recursos.

Contra las resoluciones expresas o presuntas podrá interponerse, de modo obligatorio por medios electrónicos en la forma prevista para las solicitudes en el artículo 7.1, recurso potestativo de reposición ante la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, en el plazo de un (1) mes, en el caso de resoluciones expresas, o, en el caso de que no se produjera la resolución expresa se podrá interponer en cualquier momento a partir del día siguiente a que se produzca el acto presunto con arreglo a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de Murcia capital en el plazo de dos (2) meses en el caso de resoluciones expresas, o de seis (6) meses en el caso de desestimación por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro que estime oportuno.

Artículo 15.- Justificación y comprobación de subvenciones.

1. El beneficiario queda comprometido a la realización de la actividad o proyecto subvencionado, en los términos de su propia solicitud, salvo modificación de ésta aceptada por el Instituto de Fomento.

2. El beneficiario de las ayudas contará con un plazo de 12 meses a partir de la notificación de la concesión de la ayuda para la ejecución del proyecto subvencionado. Este plazo podrá ampliarse hasta en la mitad del mismo en aquellos casos en los que el beneficiario acredite suficientemente causas no imputables a él, por las que se haya demorado la finalización del proyecto, que en cualquier supuesto deberá estar ejecutado en, al menos, un 25%.

Se considerarán gastos elegibles o subvencionables, a efectos de justificación de la subvención concedida, los realizados y pagados con posterioridad a la presentación de la solicitud y hasta el término del plazo señalado anteriormente, sin perjuicio de la admisibilidad y elegibilidad de los gastos pagados durante el plazo de justificación establecido en el siguiente apartado.

3. La justificación formal deberá realizarse como máximo en el plazo de tres meses improrrogables desde la finalización del plazo establecido en el apartado anterior para la realización del proyecto. Transcurrido dicho plazo sin haberse presentado la justificación, el Departamento de Tramitación requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de 15 días sea presentada la citada justificación en la forma prevista en este artículo. La falta o ausencia de justificación conllevará la incoación del correspondiente procedimiento de revocación de la subvención.

4. La justificación de las ayudas se realizará de acuerdo con lo establecido en la normativa Comunitaria, en la Orden HFP/1979/2016, de 29 de diciembre, sobre los gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Económico para el periodo 2014-2020 y en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Sin perjuicio de lo previsto en la Orden HFP/1979/2016, de 29 de diciembre, sobre los gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional para el periodo 2014-2020, en ningún caso se considerarán como costes elegibles el Impuesto sobre el Valor Añadido, las tasas públicas y el resto de impuestos ligados a la inversión o gasto, así como los correspondientes a subcontrataciones comprendidas en la definición del artículo 29.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

6. La justificación así como la declaración o memoria de las actividades realizadas objeto de ayuda y el cumplimiento de los objetivos de la misma, las fuentes de financiación del proyecto y su aplicación y resto de extremos contemplados en el artículo 72 del Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, se acreditarán con la presentación de la correspondiente cuenta justificativa, según modelo normalizado, comprensivo de los extremos y requerimientos previstos en el citado artículo 72 del Real Decreto 887/2006, que se facilitará y estará disponible a través de la dirección electrónica: www.institutofomentomurcia.es/infodirecto/ayudas y en la sede electrónica: <https://sede.institutofomentomurcia.es>; y a la que deberá acompañar un resumen de las actuaciones de publicidad llevadas a cabo, en su caso, así como la acreditación documental de los soportes utilizados (páginas web; folletos y carteles; vallas y placas; etc.). En la citada cuenta justificativa, la entidad beneficiaria realizará una declaración responsable de otras ayudas recibidas o concedidas para el mismo proyecto, o en su caso, deberá acompañar la Orden o Resolución de concesión y la justificación realizada de otras subvenciones con el mismo objeto o gastos elegibles.

A dicha cuenta justificativa, se acompañarán las copias de las facturas o facturas electrónicas junto con sus documentos de pago correspondientes o documentos probatorios de valor equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa, así como al menos tres (3) ofertas de diferentes proveedores cuando el importe del gasto subvencionable sea igual o superior a la cuantía de 15.000 euros, iva no incluido, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten. La elección entre las ofertas presentadas se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa. También se aportarán los contratos de compra o pedidos (en el caso que hayan sido suscritos) y albaranes de entrega del bien, a efectos de acreditar el no inicio del proyecto de inversión subvencionado antes de la presentación de la solicitud de ayuda en el Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Entendiendo por inicio de inversión el momento en el que existe un primer compromiso en firme para el pedido de equipos u otro compromiso que haga la inversión irreversible.

7. En los términos previstos en la Resolución del Presidente del Instituto de Fomento de la Región de Murcia de 30 de enero de 2007, publicada en el BORM, n.º 36 de 13 de febrero de 2007, se realizará la justificación de subvenciones por medios electrónicos en la forma prevista en el artículo 7.1, lo que conllevará la presentación de las facturas electrónicas o las de formato papel transformadas (digitalizadas) a formato electrónico, y una declaración responsable de todos ellos son copia exacta de los originales que se encuentran en poder de la entidad beneficiaria, así como los documentos de justificación de pago de dichas facturas en el mismo formato digital. Los documentos de pago aceptados podrán ser: pagarés, cheques nominativos, letras cambiarias, transferencias y cualquier otro admitido en derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 9, junto con su correspondiente extracto bancario que deberá contener información del titular de la cuenta, numeración completa de la misma, fechas e importes de los cargos bancarios, así como su huella digital o enlace del sitio web (URL), en caso de ser obtenido de forma telemática, o copia digitalizado del extracto en formato papel, con declaración responsable de que corresponde la copia con el original.

8. Cuando el Departamento de Tramitación, competente para la comprobación de la justificación de la subvención, aprecie la existencia de defectos subsanables en la justificación presentada por el beneficiario, lo pondrá en su conocimiento concediéndole un plazo de diez (10) días para su corrección.

9. No se admitirá la acreditación de cualquier pago en efectivo o metálico para facturas u otros documentos análogos

10. El Departamento de Tramitación del Instituto de Fomento de la Región de Murcia será el responsable del seguimiento del proceso de justificación y comprobación de la actividad que haya sido objeto de subvención, con independencia del control financiero que le corresponde a la Intervención General de la Comunidad Autónoma, del Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, de la Comisión Europea y demás órganos fiscalizadores que, por la naturaleza y origen de los fondos, tienen competencia en la materia, así como a facilitar cuanta información le sea requerida por los mismos.

A efectos de evitar posibles casos de doble financiación indebida de un proyecto o actividad subvencionada, dicho Departamento de Tramitación, realizará las comprobaciones pertinentes a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones y de consultas específicas, cuando resulte conveniente, a otras Administraciones Públicas que pudiera ser concurrentes en la financiación de los proyectos o actividades.

11. Para el cumplimiento de las condiciones exigidas y siempre que no afecte a otras condiciones o requisitos de elegibilidad, se permitirá como máximo hasta un 40% de desviación a la baja de cada uno y por separado de los distintos requisitos correspondientes a gastos u otros requisitos cuantificables del proyecto, comprometidos por el beneficiario y fijados en la resolución de concesión de la ayuda correspondiente, con las correlativas disminuciones proporcionales, en su caso, del importe de la ayuda concedida como resultado de cada una de las desviaciones producidas. Cuando el grado de ejecución, en los términos anteriores, no alcance el 60% se procederá a iniciar el correspondiente procedimiento de reintegro o revocación por la totalidad de la subvención.

12. El incumplimiento de las obligaciones de publicidad previstas en esta Orden, supondrá una obligación de revocación y reintegro según la siguiente graduación:

- Ausencia total de medidas de publicidad: 100% de la subvención.
- Incumplimiento muy grave: 20% de la subvención.
- Incumplimiento grave: 10% de la subvención.
- Incumplimiento leve: 5% de la subvención.

Se entiende por incumplimiento muy grave si se incumplen al menos tres de las obligaciones de publicidad previstas en esta Orden; incumplimiento grave si se incumplen al menos dos; e incumplimiento leve, si se incumple una de las citadas obligaciones.

13. Cuando el beneficiario ponga de manifiesto en la justificación que se han producido alteraciones de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la misma, que no alteren esencialmente la naturaleza u objetivos de la subvención, que hubieran podido dar lugar a la modificación de la resolución conforme a lo establecido en el apartado 3, letra l) del artículo 17 de la Ley General de Subvenciones, habiéndose omitido el trámite de autorización administrativa previa para su aprobación previsto en el artículo 17, la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia podrá aceptar la justificación presentada, siempre y cuando tal aceptación no suponga dañar derechos de terceros ni suponga, en ningún caso, un aumento del importe de la subvención concedida.

Artículo 16.- Pago de las subvenciones concedidas.

1. El abono de la subvención se realizará previa presentación, por el beneficiario, de la cuenta justificativa prevista en el artículo 15.6 y tras la comprobación de la realización del proyecto de inversión objeto de subvención, en los términos establecidos en la normativa regulatoria de la subvención y en la correspondiente resolución de concesión.

2. Se producirá la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la subvención en el supuesto de falta de justificación o de concurrencia de alguna de las causas de reintegro establecidas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

3. El pago de la subvención concedida se realizará por transferencia a la cuenta bancaria del beneficiario que figure en la certificación aportada con la cuenta justificativa.

Artículo 17.- Modificaciones.

1. A efectos de lo dispuesto en el apartado 3, letra l) del artículo 17 de la Ley General de Subvenciones, cualquier modificación en las condiciones iniciales de concesión de las ayudas, previa solicitud justificada del beneficiario antes de la finalización del plazo otorgado para la realización de actividad o proyecto subvencionado, deberá ser aprobada por la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, siempre que dicha modificación no suponga, en ningún caso, un aumento del importe de la subvención concedida.

2. Cualquier obtención concurrente de otras aportaciones, podrá dar lugar a la minoración de la subvención otorgada hasta la cuantía necesaria que permita el cumplimiento de los límites establecidos en materia de autofinanciación y de intensidad máxima de ayudas, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 33 y 34 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 18.- Incumplimientos, reintegros, infracciones y sanciones.

1. La concurrencia de cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, el incumplimiento de los requisitos establecidos en las Bases, en el Programa del Anexo, y demás normas aplicables, así como las condiciones que en su caso se establezcan en la correspondiente Resolución de concesión, dará lugar, previa incoación del correspondiente procedimiento de reintegro con arreglo a lo establecido en los artículos 35 y siguientes de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a la revocación de la ayuda y a la obligación de reintegrar ésta y los intereses de demora correspondientes.

2. En el supuesto de reintegro voluntario previsto en el apartado 5 del artículo 32 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el beneficiario deberá manifestar, por cualquier medio, su voluntad de reintegrar al Departamento de Tramitación del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, como responsable del seguimiento del proceso de justificación y comprobación de la subvención, la que a su vez, procederá a indicarle el importe a reintegrar y los medios para hacer efectiva la devolución.

3. El régimen de infracciones y sanciones aplicable será el establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 19.- Convocatorias.

El procedimiento de concesión de ayudas, que se regirá por las presentes Bases, se iniciará mediante convocatoria pública aprobada por la Presidencia del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, que deberá ser publicada en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y con el contenido necesario que exige el artículo 23, publicándose un extracto de la misma en el BORM.

Artículo 20.- Normativa aplicable.

Además de lo establecido en las Bases reguladoras, Programa del Anexo y en las resoluciones de concesión, será de aplicación la normativa Comunitaria, la Orden HFP/1979/2016, de 29 de diciembre, sobre los gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional para el periodo 2014-2020, la normativa básica prevista en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y resto de disposiciones de desarrollo, la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y las disposiciones de desarrollo, las restantes normas de derecho administrativo, y en su defecto, las normas de derecho privado.

Las ayudas del presente programa se otorgarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014 (Reglamento General de Exención por Categorías), en especial con lo dispuesto en su artículo 14 y como consecuencia las dudas que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las concesiones de la subvención contemplada en estas Bases, se resolverá de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento, y en caso de discrepancia prevalecerá éste.

Asimismo, resultará de aplicación la normativa Comunitaria que afecte a la cofinanciación por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la subvención contenida en esta Orden y al efecto el beneficiario se compromete a cumplir cuantas obligaciones se deriven de la citada normativa, adoptando los comportamientos y acciones que se precisen, así como suscribir cuantos documentos le requiera el Instituto de Fomento de la Región de Murcia con el mismo fin.

Disposición final. - Entrada en vigor.

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

Murcia, 3 de agosto de 2018.—El Consejero de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, Javier Celdrán Lorente.

Anexo:**Programa de apoyo a la modernización de alojamientos turísticos****Objeto**

Apoyar los proyectos de inversión en activos materiales e inmateriales tendentes a la creación, adecuación, mejora y modernización de alojamientos turísticos establecidos en el artículo 2 de las bases reguladoras.

Ayuda

Cada beneficiario obtendrá una subvención bruta del 15% sobre la inversión subvencionable aprobada, que podrá incrementarse hasta el 30, por la acumulación de las siguientes bonificaciones:

1. Consideración de pequeña empresa..... 5%
2. Por razón de las medidas comprendidas en el proyecto 5%
 - a) mejoras en la gestión de alojamientos turísticos, mediante la incorporación de tecnologías TIC y domótica.

b) implantación de medidas medio ambientales y de ahorro en materia de energía, agua y ruidos, que aporten un valor añadido respecto a la situación previa.

Ubicación en el entorno del Mar Menor, en 5%

- Municipio de Cartagena, sólo en las diputaciones de El Algar, El Beal y Rincón de San Ginés

- Municipio de Los Alcázares (completo)

- Municipio de San Javier, sólo en las pedanías de La Ribera y La Manga

- Municipio de San Pedro del Pinatar, solo en las entidades de población de Lo Pagán y Los Cuarteros-Villananitos.

La intensidad de la subvención, en ningún caso, podrá superar la prevista en el mapa de ayudas regionales en vigor, ni la cantidad de ciento ochenta mil euros (180.000 €)

Requisitos

a) El proyecto de inversión no podrá estar iniciado antes de la presentación de la solicitud de subvención.

b) Las inversiones deberán mantenerse vinculadas a la finalidad que motivó la concesión de la subvención durante tres años desde la finalización del proyecto subvencionado conforme artículo 31.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. No obstante, las inversiones mencionadas podrán ser sustituidas en el caso de obsolescencia, o avería siempre y cuando la actividad económica del beneficiario se mantenga en la Región de Murcia durante el periodo mínimo señalado.

c) Aportación mínima del beneficiario del 25% de la financiación del proyecto mediante cualquier tipo de recursos no subvencionados, es decir, mediante sus recursos propios o mediante financiación externa sin elemento de ayuda.

d) El proyecto de inversión deberá tener una cuantía de inversión elegible entre 100.000 y 600.000 euros.

e) La inversión inicial emprendida por el mismo beneficiario (a nivel de grupo) en un período de tres años contado a partir de la fecha de inicio de los trabajos en otra inversión que haya recibido ayuda en la Región de Murcia se considerará parte de un proyecto de inversión único.

f) En el caso de ayudas concedidas para una transformación fundamental en el proceso de producción, los costes subvencionables deberán superar la amortización de los activos relativos a la actividad que se va a modernizar en los tres ejercicios fiscales anteriores.

g) En el caso de ayudas concedidas para una diversificación de un establecimiento existente, los costes subvencionables deberán superar como mínimo el 200% del valor contable de los activos que se reutilizan, registrados en el ejercicio fiscal anterior al inicio de los trabajos.

Costes subvencionables

La adquisición de activos productivos materiales e inmateriales nuevos, realizada a terceros, excluidas las adquisiciones a empresas del grupo o partes vinculadas, necesarios y vinculados a la ejecución de los proyectos comprendidos en el apartado objeto de este programa. La inversión en obra civil no podrá exceder del 50% del importe de inversión subvencionable

Queda excluida la adquisición de terrenos, bienes inmuebles y vehículos.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

5368 Anuncio de la Resolución de 1 de agosto de 2018 de la Dirección General de Medio Ambiente y Mar Menor, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto para la recuperación pesquera tradicional de La Encañizada "El Ventorillo".-Parque Regional "Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar", t.m. de San Javier.

Mediante Resolución de 01 de agosto de 2018, la Dirección General de Medio Ambiente y Mar Menor, formuló informe de impacto ambiental en el que se determina que el "Proyecto para la recuperación pesquera tradicional de La Encañizada "El Ventorillo".-Parque Regional "Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar", t.m. de San Javier", promovido por el Servicio de Pesca de la D. G. de Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura, no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, en los términos establecidos en el presente informe.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.3 de dicha Ley, se hace pública la referida Resolución, cuyo contenido íntegro puede consultarse en la página web:

<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=148689&IDTIPO=60>

Murcia, 9 de agosto de 2018.—El Director General de Medio Ambiente y Mar Menor, Antonio Luengo Zapata.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cieza

5369 Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 19/2018.

Conforme disponen los artículos 177.2, en relación con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el expediente de modificación presupuestaria sobre el Presupuesto General para el ejercicio 2018, n.º 19/2018 por concesión de 648.964,59 € de créditos extraordinarios, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el 23 de agosto de 2018.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de las Región de Murcia.

b) Oficina de presentación: Registro General Ayuntamiento de Cieza.

c) Órgano ante el que se reclama: Pleno.

Dicha modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el plazo de exposición, citado anteriormente, no se presentan reclamaciones.

Cieza, 23 de agosto de 2018.—El Alcalde, Pascual Lucas Díaz.