



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

- 265 Orden de 20 de enero de 2022, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se fija lugar, fecha y hora de celebración del ejercicio único de las pruebas selectivas para cubrir 114 plazas de la Agrupación Profesional de Servicios Públicos de la Administración Pública Regional, para la estabilización de empleo temporal, convocadas por Orden de 5 de abril de 2019 de la Consejería de Hacienda. (Código ASP00C18-1). 1505

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía Universidad de Murcia

- 266 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-41/2022) de 18 de enero, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Museos de esta Universidad. 1507

- 267 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-42/2022) de 18 de enero, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de seis plazas de la Escala de Auxiliares de Archivos y Bibliotecas de esta Universidad. 1511

- 268 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-65/2022, de 19 de enero de 2022, por la que se convoca concurso público de méritos, para la constitución de bolsas de empleo para la contratación de personal docente de sustitución. 1515

Consejería de Salud Servicio Murciano de Salud

- 269 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento ordinario n.º 661/2021, que se sigue ante la Sección 1.ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, interpuesto por don Alejandro Aroca Muñoz contra la Resolución de 27 de octubre de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, que desestimó el recurso de alzada que planteó contra la Resolución de 23 de marzo de 2021 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud, en la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario/opción Emergencias Sanitarias-Conductor, convocadas por la Resolución de 10 de septiembre de 2019, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por la que se aprobó la relación definitiva de aspirantes que superaron el ejercicio de oposición por el turno libre. 1525

- 270 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 7 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Pinche por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo). 1527



**Consejería de Salud
Servicio Murciano de Salud**

- 271 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 1 plaza de la categoría de Personal de Servicios, opción Lavandera por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo). 1529
- 272 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 26 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Celador-Subalterno por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo). 1531
- 273 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 3 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Ayudante de Servicios por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo). 1533

3. Otras disposiciones**Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía**

- 274 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos. 1535
- 275 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora y tabla salarial para el año 2022 del convenio colectivo del Sector Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone (antes Confitería, Pastelería y Repostería (Obraad. y Desp.). 1574

Consejería de Salud

- 276 Acuerdo entre el Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para fijar las condiciones de la adquisición de vacunas de calendario y otras. 1577
- 277 Prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria. 1583
- 278 Prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria. 1586

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

- 279 Anuncio por el que se somete a información pública el pliego de condiciones que regirá en el expediente de renovación de ocupación de terrenos en las vías pecuarias denominadas "Cordel de Librilla a Lorca" y "Vereda de la Venta del Rabioso, clasificadas entre las del término municipal de Alhama de Murcia, con destino a tubería para agua de riego, en ejecución del proyecto y adenda de infraestructura hidráulica de los sectores III y IV de la zona regable de Lorca-Valle del Guadalentín, solicitada por Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia. 1589

**BORM**

IV. Administración Local

Cartagena

280 Aprobación definitiva de la ordenanza municipal de regulación de vehículos de movilidad personal en el término municipal de Cartagena. 1590

Murcia

281 Tarifas de aparcamientos públicos de concesión municipal-2022. 1601

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Visión y Future, S. Coop.

282 Transformación de Sociedad Cooperativa en Sociedad de Responsabilidad Limitada. 1602

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

265 Orden de 20 de enero de 2022, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se fija lugar, fecha y hora de celebración del ejercicio único de las pruebas selectivas para cubrir 114 plazas de la Agrupación Profesional de Servicios Públicos de la Administración Pública Regional, para la estabilización de empleo temporal, convocadas por Orden de 5 de abril de 2019 de la Consejería de Hacienda. (Código ASP00C18-1).

De conformidad con lo establecido en la base general quinta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM n.º 146, de 26 de junio de 2004) y en la Orden de 3 de marzo de 2020, de la Consejería de Presidencia y Hacienda, complementaria de la Orden de 6 de noviembre de 2019, por la que se nombra a las personas miembros del tribunal y se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas de las pruebas selectivas para cubrir 114 plazas de la Agrupación Profesional de Servicios Públicos de la Administración Pública Regional, para la estabilización de empleo temporal, convocadas por Orden de 5 de abril de 2019 de la Consejería de Hacienda (BORM n.º 97, de 29 de abril de 2019).

Dispongo:

Primero.- Convocar a todas las personas opositoras en llamamiento único para la realización del ejercicio único el día 27 de marzo de 2022, a las 10:00 horas en el Campus Universitario de Espinardo, 30100 Murcia. Posteriormente el Tribunal hará publico un anuncio con la distribución de las personas aspirantes para la realización de dicho ejercicio único, indicando el número de aula y el aulario correspondiente.

Las personas aspirantes deberán acudir provistos del DNI, pasaporte o permiso de conducción. No será admitido como válido ningún otro documento para dicha identificación personal. Asimismo, deberán acudir provistos de lápiz del número 2, sacapuntas y goma de borrar.

Segundo.- Con objeto de facilitar la información, la presente Orden, las medidas de prevención del contagio por coronavirus SARS-CoV-2 durante la realización de procesos selectivos y el certificado para acreditar el desplazamiento para la realización del ejercicio único se encuentran a disposición de la ciudadanía en internet en la página web con la siguiente dirección: <http://empleopublico.carm.es>

Tercero.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, en el plazo de



un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” o bien recurso contencioso-administrativo, ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

Murcia, 20 de enero de 2022.—El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

266 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-41/2022) de 18 de enero, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Museos de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-507/2021) de 22 de abril ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 7 de mayo de 2021), para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Museos de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de consolidación excepcional, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

Este Rectorado, en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de aspirantes admitidos y excluidos a las citadas pruebas selectivas. La relaciones de aspirantes admitidos estarán publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PAS). La relación de aspirantes excluidos se adjunta como anexo I a esta resolución.

Segundo: Los aspirantes de nacionalidad extranjera que deben acreditar estar en posesión del diploma de español indicado en la base 6.2.a).de la convocatoria o realizar la prueba de conocimiento de la lengua castellana que establece la base sexta de la misma, se relacionan en la lista de admitidos condicionalmente a la acreditación de dicho diploma o a la superación de la citada prueba. La fecha, hora y lugar de celebración, así como las características de dicha prueba, se publicarán en los lugares indicados en el punto anterior. La acreditación del diploma de español se efectuará en el plazo y forma prevista en la base 4.2. de la convocatoria mediante la presentación de dicho diploma.

Tercero: Convocar a los aspirantes admitidos en llamamiento único, a la celebración del ejercicio de la fase de oposición, para el día 5 de marzo de 2022, a las 9,30 horas, en los centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Cuarto: Los aspirantes excluidos u omitidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión en las relaciones de aspirantes admitidos y

excluidos. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.

Quinto: Los aspirantes con minusvalías que hayan indicado en su solicitud adaptaciones de tiempo y medios para la realización del ejercicio, en que ésta adaptación sea necesaria, y no hayan acompañado en su solicitud copia del certificado acreditativo de su discapacidad expedido por órgano competente de la Administración del Estado o Comunidad Autónoma, donde se especifique el porcentaje de discapacidad y la adaptación de tiempo y/o medios materiales, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, disponen de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para presentar dicho certificado en la forma prevista en la base 4.2. De no presentar dicho certificado en el plazo establecido, se le tendrá por desistido en su petición.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos o excluidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. Las listas definitivas serán expuestas al público en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PAS)

Sexto: Publicar de conformidad con la base 5.1. de la convocatoria, la composición del Tribunal calificador que se adjunta como anexo II a esta resolución.

Murcia, 18 de enero de 2022.—El Rector, (P.D.F. (R-381/2018) de 20/04/2018), el Gerente, José Antonio Cascales Saseta.



ANEXO I

RELACIÓN DE EXCLUIDOS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS DE INGRESO

ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD MUSEOS

R-507/2021 de 22 de abril.

Nº	D.N.I.	Apellidos, Nombre	Causas Exclusión
1	***3242*	MUÑOZ MARIN,ANDREA	3
2	***5266*	OCHOA CAYUELAS,RAFAEL	3

Causas de Exclusión:

3.- NO JUSTIFICAR ABONO DERECHOS DE EXAMEN.

ANEXO II

TRIBUNAL CALIFICADOR

ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD MUSEOS.

R-507/2021 de 22 de abril.

PRESIDENTE Titular: D. Francisco Javier Caballero Cano, Funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D^a. Eva María Santos Sánchez-Guzmán, Funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D^a. María José Moreno Vicente, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D^a. María Nieves Zoroa Alonso, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1º Titular: D. José Miguel García Cano, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 1º Suplente: D^a. Ester Torres Jiménez, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Titular: D^a. Carmen Veas Arteseros, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Suplente: D^a. Inmaculada Victoria Abenza Turpín, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 3º Titular: D^a. María Consuelo Franco Alcázar, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3º Suplente: D^a. Ana Belén Barqueros Jiménez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Titular: D. José Manuel Fontela Gómez, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Suplente: D^a. María Dolores Piñera Ayala, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5º Titular: D^a. María José Toral García, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

VOCAL 5º Suplente: D^a. Antonia María Angosto Castro, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

267 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-42/2022) de 18 de enero, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de seis plazas de la Escala de Auxiliares de Archivos y Bibliotecas de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-489/2021) de 20 de abril ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 3 de mayo de 2021), para la provisión de seis plazas de la Escala de Auxiliares de Archivos y Bibliotecas de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de consolidación excepcional, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

Este rectorado, en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de aspirantes admitidos y excluidos a las citadas pruebas selectivas. La relaciones de aspirantes admitidos estarán publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PAS). La relación de aspirantes excluidos se adjunta como anexo I a esta resolución.

Segundo: Los aspirantes de nacionalidad extranjera que deben acreditar estar en posesión del diploma de español indicado en la base 6.2.a).de la convocatoria o realizar la prueba de conocimiento de la lengua castellana que establece la base sexta de la misma, se relacionan en la lista de admitidos condicionalmente a la acreditación de dicho diploma o a la superación de la citada prueba. La fecha, hora y lugar de celebración, así como las características de dicha prueba, se publicarán en los lugares indicados en el punto anterior. La acreditación del diploma de español se efectuará en el plazo y forma prevista en la base 4.2. de la convocatoria mediante la presentación de dicho diploma.

Tercero: Convocar a los aspirantes admitidos en llamamiento único, a la celebración del ejercicio de la fase de oposición, para el día 26 de febrero de 2022, a las 9,30 horas, en los centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Cuarto: Los aspirantes excluidos u omitidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión en las relaciones de aspirantes admitidos y

excluidos. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.

Quinto: Los aspirantes con minusvalías que hayan indicado en su solicitud adaptaciones de tiempo y medios para la realización del ejercicio, en que ésta adaptación sea necesaria, y no hayan acompañado en su solicitud copia del certificado acreditativo de su discapacidad expedido por órgano competente de la Administración del Estado o Comunidad Autónoma, donde se especifique el porcentaje de discapacidad y la adaptación de tiempo y/o medios materiales, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, disponen de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para presentar dicho certificado en la forma prevista en la base 4.2. De no presentar dicho certificado en el plazo establecido, se le tendrá por desistido en su petición.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos o excluidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. Las listas definitivas serán expuestas al público en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PAS)

Sexto: Publicar de conformidad con la base 5.1. de la convocatoria, la composición del Tribunal calificador que se adjunta como anexo II a esta resolución.

Murcia, 18 de enero de 2022.—El Rector, (P.D.F. (R-381/2018) de 20/04/2018), el Gerente, José Antonio Cascales Saseta.

ANEXO I**RELACIÓN DE EXCLUIDOS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS DE INGRESO****ESCALA DE AUXILIARES DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS**

(R-489/2021) de 20 de abril.

Nº	D.N.I.	Apellidos, Nombre	Causas Exclusión
1	***1206*	CORBALAN JIMENEZ,CLEMENCIA	3
2	***6594*	GALLEGO SANDOVAL,CARMEN	3
3	***5266*	OCHOA CAYUELAS,RAFAEL	3
4	***5239*	PEREZ GRÜNREICH,AIDA	3

Causas de Exclusión:

3.- NO JUSTIFICAR ABONO DERECHOS DE EXAMEN

ANEXO II

TRIBUNAL CALIFICADOR

ESCALA DE AUXILIARES DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS.

R-489/2021 de 20 de abril.

PRESIDENTA Titular: D^a. María Dolores Moreno Fernández, Funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D^a. María Isabel Segura Molina, Funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIO Titular: D. Fernando Carrillo Alcaraz, Funcionario de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D^a. Paloma Molina Cano, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1º Titular: D^a. Ester Torres Jiménez, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1º Suplente: D^a. Yolanda Muñoz Moya, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Titular: D. Emilio Martínez Martínez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2º Suplente: D. José Manuel Fontela Gómez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 3º Titular: D^a. Rosario Cortés Valera, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3º Suplente: D^a. Carmen Pilar Martínez Fernández, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Titular: D. Juan José Mirete Tomás, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Suplente: D^a. María Dolores Piñera Ayala, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5º Titular: D^a. María Ángeles García Terrones, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

VOCAL 5º Suplente: D^a. María Inmaculada Gómez Díaz, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía
Universidad de Murcia

268 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-65/2022, de 19 de enero de 2022, por la que se convoca concurso público de méritos, para la constitución de bolsas de empleo para la contratación de personal docente de sustitución.

En el ejercicio de las funciones atribuidas por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y disposiciones de desarrollo, así como en los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y conforme a la Normativa reguladora de la provisión de plazas de profesorado contratado para sustitución mediante convocatorias específicas o convocatorias de bolsas de empleo de la Universidad de Murcia, aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 26 de mayo de 2010 y modificada en Consejo de Gobierno de fecha 2 de marzo de 2012.

Resuelvo:

Primero: Teniendo en cuenta la necesidad de disponer de personal seleccionado que permita la sustitución en las tareas docentes del profesorado de la Universidad de Murcia se convoca concurso público de méritos para la generación de bolsas de personal docente de sustitución en la Universidad de Murcia en las Áreas de Conocimiento que se detallan en el anexo I que se adjunta a la presente resolución.

Segundo: La convocatoria se regirá por las siguientes:

Bases:

1.- Normas generales.

Los concursos se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y disposiciones dictadas en su desarrollo; por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo vigente texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; por los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; por el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; por la Normativa reguladora de la provisión de plazas de profesorado contratado para sustitución mediante convocatorias específicas o convocatorias de bolsas de empleo, aprobada en Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 26 de mayo de 2010 y modificada en Consejo de Gobierno de 2 de marzo de 2012; Resolución del Secretario General de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones

sobre tramitación electrónica de convocatorias de plazas de personal de fecha 8 de septiembre de 2017 y, en lo no previsto, por la legislación vigente que le sea de aplicación.

Con carácter general, cada uno de los concursos convocados será objeto de tramitación independiente.

2.- Requisitos de admisibilidad.

2.1.- Para su admisión al procedimiento selectivo, las personas interesadas han de reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea.

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

Asimismo, podrán participar personas extranjeras que, no estando incluidas en los párrafos anteriores, se encuentren en España en situación de legalidad, siendo titulares de los documentos que les habiliten para residir y para acceder sin limitaciones al mercado laboral.

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

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

d) Tener un conocimiento adecuado del idioma español para el desempeño de la labor docente e investigadora asignada. A tal efecto, se podrá exigir, en su caso, la superación de una prueba específica que lo acredite. Quedarán eximidas de realizar la prueba las personas que estén en posesión del diploma español como lengua extranjera (nivel B2 ó C2) regulado por el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, o del certificado de nivel avanzado o equivalente en español para extranjeros, expedido por la administración educativa competente. A tal efecto, junto a la solicitud de participación deberán aportar fotocopia compulsada de dicho diploma o del mencionado certificado.

e) No haber sido separado o separada, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado o inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea y de los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, no estar sometido o sometida a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.

f) Estar en posesión del título universitario de Grado, Máster Universitario, Doctorado o Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico o cualquier otro título, certificado o diploma que se corresponda con el nivel de grado o superior del MECES.

Los aspirantes con titulaciones universitarias obtenidas en el extranjero, deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente credencial de homologación, o en su caso, del correspondiente certificado o equivalencia. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas, al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.

g) Acreditar el nivel de competencia en el idioma correspondiente, si se requiere en la descripción de las bolsas que figuran en el anexo de la presente convocatoria, con los documentos a los que se refiere el Decreto 43/2015, de 27 de marzo (BORM de 31/03/2015), u otros documentos equivalentes que acrediten dicho nivel.

2.2 La concurrencia de requisitos deberá estar referida a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

2.3 Los documentos acreditativos de los requisitos que estén redactados en idioma diferente al castellano deberán ir acompañados de la correspondiente traducción jurada.

3.- Presentación telemática de solicitudes y currículos.

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

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

3.2.- La presentación y registro de la solicitud se realizará por vía telemática a través de la propia aplicación web "CONVOCUM PDI", previa validación de los datos y mediante firma electrónica a través de la pasarela de firma de la Universidad de Murcia utilizando cualquiera de los distintos medios al efecto (certificado electrónico, cuenta UM, etc.)

3.3.- Documentación justificativa de los méritos alegados en el currículo.

Los méritos alegados en el currículo se presentarán necesariamente a través de la página Web en formato PDF.

3.4.- El plazo de presentación de solicitudes será de diez (10) días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En la solicitud los aspirantes indicarán si quieren inscribirse en la bolsa de empleo para sustituciones a tiempo completo, a tiempo parcial o para ambas dedicaciones. Los que indiquen tiempo parcial podrán indicar solo horario de mañanas, solo horario de tardes, o cualquiera de los dos.

3.5.- Las tasas de los derechos de participación por cada una de las bolsas de empleo a las que se concurre son las siguientes:

Tasa General: 23,34 euros.

Tasa Carné de Paro: 11,67 euros.

Tasa Carné Joven: 18,67 euros.

Están exentas del pago de la tasa las personas aspirantes que acrediten discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento (33%).

La liquidación de tasas y su abono se realizarán a través de la Oficina virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI), disponible en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/>, por cualquiera de los siguientes medios:

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

- Banco Sabadell.
- CaixaBank.
- Cajamar.
- Banco Santander.

b) Tpv virtual (Tarjeta de crédito).

c) En los cajeros de las indicadas entidades.

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

La presentación y pago de la tasa no comportará la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud.

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

A efectos de incidencias técnicas informáticas podrán ponerse en contacto en el teléfono 868884222 y para consultas en relación con la convocatoria y presentación de solicitudes en los teléfonos 868883584-3569

3.6.- Requisitos y documentación justificativa:

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

Asimismo, la aplicación informática le ofrecerá la posibilidad de agregar dicha documentación justificativa. En el presente concurso de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se entiende otorgado su consentimiento a la Universidad de Murcia para la obtención de los datos correspondientes al DNI y Títulos Oficiales Universitarios que obran en poder de otras Administraciones Públicas, salvo oposición expresa manifestada en la solicitud de participación, siendo necesario entonces agregarlos a esta.

a) Documentación acreditativa de la identidad:

I. Personas de nacionalidad española:

Copia del DNI en el supuesto de oposición a la obtención por la Universidad de Murcia de la información atinente al DNI.

II. Nacionales de otros Estados de la Unión Europea:

Copia del documento que acredite su nacionalidad o pasaporte, así como, en su caso, los documentos que acrediten el vínculo de parentesco y el hecho de vivir a expensas o de estar a cargo de la persona nacional de otro Estado con la que se tenga dicho vínculo. Asimismo, se ha de presentar declaración jurada o promesa de tal persona de que no existe separación de derecho de su cónyuge y,

en su caso, del hecho de que el o la aspirante viven a sus expensas o están a su cargo.

III. Personas que no sean nacionales de Estados miembros de la Unión Europea:

Copia de la tarjeta de residencia en vigor, que acredite su situación de legalidad y acceso sin limitaciones al mercado laboral.

b) Documentación acreditativa de requisitos académicos.

En caso de título oficial español, copia del título académico exigido en el supuesto de oposición a la obtención por la Universidad de Murcia de la información atinente al título. En el supuesto de que el título se hallara en trámite de expedición deberá presentarse como documento sustitutorio una certificación de la universidad correspondiente, que se ajustará al modelo establecido en la base novena de la resolución de la Secretaría de Estado de Universidades de 26 de junio de 1989 (BOE de 18 de julio) o artículo 14 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de Títulos universitarios oficiales.

En el supuesto de título no español, se presentará copia de la credencial de homologación del título exigido. Si se tratara de titulaciones expedidas por Estados de la Unión Europea, se acreditará la homologación o se presentará la credencial del reconocimiento del título para ejercer la profesión de profesor universitario.

c) Documentación acreditativa de beneficios sobre las tasas aplicables.

Las personas aspirantes que se hallen exentas del pago de los derechos de tasas por razón de discapacidad deberán aportar copia del certificado acreditativo de la misma, expedido por el órgano competente de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma que corresponda.

Las personas aspirantes con derecho a reducción de tasa por razón de carné de paro deberán aportar copia de la tarjeta de demanda de empleo, y los de reducción de tasa por carné joven deberán aportar copia del mismo.

d) Documentación acreditativa del nivel de idioma español.

En los casos en los que fuere de aplicación el apartado d) de la base 2, se habrá de acompañar copia del diploma o de la certificación correspondiente.

e) En el supuesto de bolsas de empleo donde se requiera nivel de competencia de idioma, copia del documento o diploma que acredite el nivel exigido.

3.7.- Justificación de méritos.

Los méritos evaluables que aleguen las personas aspirantes en su solicitud deberán acreditarse documentalmente y de modo inexcusable dentro del plazo de presentación de solicitudes de la forma indicada en la base 3.3 de la convocatoria, sin que haya lugar a la subsanación de defectos por esta causa.

La Comisión de Selección no valorará aquellos méritos que, siendo alegados en la solicitud, no hayan sido debidamente justificados.

Si lo considera necesario para la valoración de los méritos, la Comisión de Selección podrá requerir la presentación de los documentos justificativos originales o de fotocopia compulsada de los mismos o autenticada por otro medio admisible.

4.- Listas de personas aspirantes admitidas y excluidas.

4.1.- Dentro de los diez días hábiles siguientes al de finalización del plazo de presentación de solicitudes se publicará en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) -dirección electrónica <https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam>, apartado "Oposiciones y concursos, Personal Docente e Investigador"- y en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI) -dirección electrónica <https://convocum.um.es/>- la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas en la correspondiente bolsa de empleo, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución concederá un plazo de diez (10) días hábiles, a partir del siguiente al de su publicación, para la presentación de reclamaciones y para la subsanación de defectos de acreditación de requisitos de admisibilidad.

Los aspirantes excluidos presentarán las subsanaciones en PDF a través de la aplicación web "CONVOCUM", página principal -Módulo "Portal del solicitante" mediante firma electrónica a través de la pasarela de firma de la Universidad de Murcia utilizando los distintos medios al efecto (certificado electrónico, cuenta UM, etc.). Las reclamaciones por omisión de las listas provisionales de admitidos y excluidos se realizarán a través de la Oficina de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia, sita en el Campus de Espinardo, Edificio Rector Soler, planta baja, y se dirigirán al Sr. Rector Magnífico de la Universidad de Murcia o por cualquiera de los procedimientos y por los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.2.- Finalizado el plazo de reclamaciones y subsanaciones, el expediente, en unión de las reclamaciones y de las alegaciones formuladas y del informe del Área de Recursos Humanos y Servicios Generales (Servicio de Gestión del PDI), se elevará al Rector para el dictado de resolución, dentro de los cinco días hábiles siguientes, aprobatoria de la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas, que será objeto de publicación.

4.3.- No procederá la devolución de derechos de participación en los supuestos de exclusión por causa imputable a la persona interesada.

5.- Comisiones de Selección.

5.1.- Cada bolsa de empleo de las áreas de conocimiento que figuran en el anexo I será resuelta por una Comisión de Selección que tendrá la composición que recoge el artículo 162 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La configuración de las comisiones se ajustará al principio de composición equilibrada que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece como criterio de actuación la obligación de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

5.2.- Las actuaciones de la Comisión de Selección se someterán, en lo no previsto en la convocatoria, a las disposiciones contenidas para los órganos

colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las Comisiones de Selección, tendrán su sede en el Decanato/Departamento al que se adscriba el área de conocimiento a la que corresponda la bolsa de empleo.

La composición de la Comisión de Selección se hará pública en la resolución definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas a que se refiere la base 4.2. de la convocatoria.

6.- Publicaciones.

A los efectos previstos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, cualesquiera comunicaciones ulteriores a las que dé lugar la presente convocatoria y que deban ser notificadas a las personas interesadas se efectuarán mediante publicación del acto o resolución de que se trate en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM), <https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam>, sustituyendo a la notificación personal y surtiendo sus mismos efectos.

7.- Baremo.

7.1. En cada bolsa de empleo, para hallar la prelación y orden de llamamiento de las personas aspirantes, se aplicará el baremo establecido por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia para la contratación de Profesores Sustitutos, aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2021, modificado por el Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2021, que se mantendrá expuesto en la página Web: <https://www.um.es/web/pdi/impresos>

7.2. De conformidad con el apartado 4 del artículo 29 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad, en condiciones de desempeñar la plaza certificada por el IMAS, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en el baremo.

8.- Resolución del concurso y generación de bolsas de empleo para la contratación de personal docente de sustitución.

8.1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.3 de la Ley Orgánica de Universidades, se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

8.2.- En el Anexo I y para cada bolsa de empleo se establecerá una puntuación mínima para la inclusión en la misma. La Comisión de Selección realizará su propuesta teniendo en cuenta dicha puntuación mínima, de modo que no incluirá a las personas aspirantes que no la alcancen. Seguidamente, ordenará a las restantes personas aspirantes atendiendo a la puntuación obtenida respectivamente por cada una de ellas, de mayor a menor. Se elaborará, así, una bolsa de empleo para la correspondiente área de conocimiento.

La Comisión de Selección elevará al Rector y hará pública una propuesta motivada de resolución de la bolsa de empleo sobre la base de los criterios de valoración, que incluirá un orden de prelación de las personas aspirantes, mediante dos relaciones de las mismas (alfabética y por orden de puntuación). Esta propuesta será vinculante.

Contra la propuesta de la Comisión de Selección, las personas aspirantes interesadas podrán formular reclamación ante el Rector, en el plazo de 1 mes, a contar desde el siguiente al de la publicación de aquella. En lo restante, la

reclamación quedará sometida al procedimiento previsto en el artículo 164 de los Estatutos de la Universidad de Murcia.

El Rector dictará resolución constitutiva de la bolsa de empleo, que será publicada y en la que se indicará la fecha de efectividad de la misma y las normas de gestión aplicables.

La vigencia de cada bolsa de empleo será de dos años desde su fecha de efectividad, salvo que se agotase antes por falta de aspirantes.

9.- Contratos.

9.1. Las bolsas de empleo se gestionarán de conformidad con lo previsto en el artículo 8 de la Normativa reguladora de la provisión de plazas de profesorado contratado para sustitución mediante convocatorias específicas o convocatorias de bolsas de empleo, que figura expuesta en la dirección electrónica <https://sede.um.es/sede/normativa/consultaNormativas.seam>, apartado "Normas de profesorado".

Dentro de los cuatro 4 días hábiles siguientes a aquel en el que se convoque a una persona seleccionada para ocupar un puesto, esta deberá presentar en el Servicio de Gestión de PDI la documentación que se indica a continuación:

a). Copia compulsada del Documento Nacional de Identidad, solo si manifestó su oposición a su obtención por la Universidad, o documento equivalente de ser su nacionalidad distinta de la española.

b). Copia compulsada de la Título oficial universitario exigido, solo si manifestó su oposición a su obtención por la Universidad.

c). Certificado médico oficial de no padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que le incapacite para el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

d) Declaración jurada de no haber sido separado o separada de la Administración del Estado, Institucional o Local, ni de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, en virtud de expediente disciplinario, y de no hallarse inhabilitado o inhabilitada para el ejercicio de la Función Pública. Las personas nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea o de algún Estado al que en virtud de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores deberán acreditar, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, por el que se regula el acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de trabajadores, no haber sido objeto de sanción disciplinaria o de condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

9.2. Si la persona interesada no se presentara a la firma del contrato en el plazo de cuatro 4 días hábiles señalado en el apartado 1 se entenderá que renuncia a sus derechos, salvo caso de fuerza mayor, discrecionalmente apreciado por el Rector.

En los casos de renuncia o de cualquier otra causa que impida la contratación de la persona seleccionada podrá formalizarse la incorporación con la que figure relacionada a continuación en la bolsa de empleo, por el orden de puntuación.

9.3.- Los contratos que se deriven de estas bolsas serán de profesorado laboral interino. La duración del contrato será por el tiempo que permanezca la causa que dé lugar a la contratación.

9.4.- Los contratos a tiempo parcial se formalizarán bajo la modalidad de Profesor asociado a tiempo parcial para sustituciones si el aspirante reúne los requisitos para formalizar contrato de Profesor Asociado, en caso contrario, se formalizará bajo la modalidad de Profesor Sustituto a tiempo parcial previsto en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo. En ambos supuestos se requerirá la autorización de compatibilidad correspondiente si se realiza una actividad retribuida.

9.5.- El contrato a tiempo completo se realizará bajo la modalidad de Profesor Sustituto establecida en el artículo 25 del vigente Convenio Colectivo. Este tipo de contrato es incompatible con el desempeño de otro puesto público o privado.

10.- Incompatibilidades.

El personal docente objeto de esta convocatoria estará sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en sus normas de desarrollo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre.

11.- Recursos.

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

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

Murcia, 19 de enero de 2022.—El Rector, José Luján Alcaraz.



ANEXO I

RELACIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO

DEPARTAMENTO: DERECHO CIVIL

Bolsa de empleo número: 1-BE/130/2022

Área de Conocimiento: DERECHO CIVIL

Titulación: Estar en posesión del título exigido en la base 2.1 f) de la convocatoria.

Puntuación mínima para figurar en la bolsa de empleo: 10 puntos

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

269 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento ordinario n.º 661/2021, que se sigue ante la Sección 1.ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, interpuesto por don Alejandro Aroca Muñoz contra la Resolución de 27 de octubre de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, que desestimó el recurso de alzada que planteó contra la Resolución de 23 de marzo de 2021 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud, en la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario/ opción Emergencias Sanitarias-Conductor, convocadas por la Resolución de 10 de septiembre de 2019, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, por la que se aprobó la relación definitiva de aspirantes que superaron el ejercicio de oposición por el turno libre.

D. Alejandro Aroca Muñoz ha interpuesto recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (procedimiento ordinario n.º 661/2021), contra la Resolución de 27 de octubre de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, que desestimó el recurso de alzada que planteó contra la Resolución de 23 de marzo de 2021 del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario fijo del Servicio Murciano de Salud, en la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario/opción Emergencias Sanitarias-Conductor, convocadas por la Resolución de 10 de septiembre de 2019 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM de 12-9-2019), por la que se aprobó la relación definitiva de aspirantes que superaron el ejercicio de oposición por el turno libre.

A través del citado recurso contencioso-administrativo, el interesado, que participó en las citadas pruebas selectivas por el turno libre, pretende que se modifique la decisión adoptada por el Tribunal Calificador respecto de las siguientes preguntas del modelo A de la fase de oposición:

- Pregunta n.º 12. El Tribunal Calificador dio validez a la respuesta C. Frente a ello, el recurrente solicita la anulación de la pregunta.
- Pregunta n.º 21. El Tribunal Calificador consideró válida la respuesta C. Ante ello, el interesado solicita la anulación de la pregunta.
- Pregunta n.º 65. El Tribunal Calificador estimó correcta la respuesta A. Por el contrario, el recurrente solicita que sea anulada la pregunta.

Las preguntas 12, 21 y 65 del modelo A, se corresponden, respectivamente, con las preguntas 38, 7 y 28 del modelo B.

La anulación de tales preguntas, como pretende el recurrente, implicaría la reducción de la puntuación obtenida en la fase de oposición por los candidatos que optaron por la respuesta que el Tribunal Calificador consideró como válida.

A la vista de lo expuesto, y conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa,

Resuelvo:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (procedimiento ordinario n.º 661/2021), a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

A su vez, y conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, en caso de personarse fuera del plazo establecido, se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, mientras que de no personarse en el momento oportuno, continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación alguna.

Murcia, 6 de enero de 2022.—La Directora General de Recursos Humanos, María del Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

270 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 7 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Pinche por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo).

Antecedentes

1.º) Por Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud se convocaron pruebas selectivas para cubrir 7 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Pinche por el turno especial de discapacidad intelectual, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 29 de marzo de 2021.

2.º) La base específica sexta de dicha Resolución, dispone:

“6.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano convocante dictará la resolución por la que se apruebe la correspondiente lista provisional de admitidos y excluidos y de aquellos que deban efectuar la prueba de conocimiento del idioma castellano.

6.2.- El texto de dicha resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Simultáneamente, será expuesto junto con los correspondientes listados en los tabloneros de anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, en la Oficina de Atención al Ciudadano de la Consejería de Salud y en las siguientes direcciones: www.sms.carm.es/somos (intranet) y www.murciasalud.es/oposicionsms (Internet). En dicha lista deberá constar, en todo caso, los apellidos y el nombre, acompañados de un número de cuatro cifras numéricas, elegidas de forma aleatoria del Documento Nacional de Identidad, del pasaporte o tarjeta de residente de los aspirantes y, en su caso, las causas de exclusión de estos.

6.3.- Contra dicha Resolución se podrá interponer reclamación en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

3.º) A su vez, y según indica el apartado 4.º de dicha base, las reclamaciones al listado de admitidos y excluidos se resolverán, en el plazo de un mes, mediante la correspondiente resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se apruebe, con carácter definitivo, el listado de aspirantes admitidos y excluidos.

A la vista de lo expuesto, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8.1 del

Decreto número 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar, en los términos que figuran en los Anexos I y II de la presente Resolución, la relación provisional de admitidos y excluidos a las referidas pruebas selectivas.

Segundo.- Contra la presente Resolución se podrán presentar reclamaciones en el plazo de diez días hábiles ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Tercero.- En determinados supuestos, los aspirantes excluidos podrán, dentro del citado plazo de reclamaciones, subsanar los defectos detectados, para lo que deberán obtener el documento de subsanación a través de la dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y seguir las instrucciones que la propia aplicación proporciona. En particular, deberán descargar y guardar el citado documento que se genera en formato PDF, y realizar los trámites que a continuación se describen en función de cual sea la causa o causas de exclusión:

En el supuesto de exclusión por "falta de firma", el interesado deberá presentar, de modo presencial, una copia firmada del citado documento PDF en alguno de los siguientes lugares:

- En el registro del Servicio Murciano de Salud, ubicado en c/ Central, n.º 7 – Edificio Habitamia I, 30100 Espinardo (Murcia).
- En los registros de las gerencias dependientes del Servicio Murciano de Salud.
- En los registros y lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto.- Asimismo, los aspirantes que pretendan reclamar contra su exclusión u omisión, deberán cumplimentar el modelo de reclamación en la citada dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y presentarlo de modo presencial en los registros citados en el apartado anterior.

Murcia, 17 de enero de 2022.—El Director Gerente, P.D. Resolución 12-02-2007, (BORM 22-03-2007), la Directora General de Recursos Humanos, M. Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

271 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 1 plaza de la categoría de Personal de Servicios, opción Lavandera por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo).

1.º) Por Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud se convocaron pruebas selectivas para cubrir 1 plaza de la categoría de Personal de Servicios, opción Lavandera por el turno especial de discapacidad intelectual, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 29 de marzo de 2021.

2.º) La base específica sexta de dicha Resolución, dispone:

“6.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano convocante dictará la resolución por la que se apruebe la correspondiente lista provisional de admitidos y excluidos y de aquellos que deban efectuar la prueba de conocimiento del idioma castellano.

6.2.- El texto de dicha resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Simultáneamente, será expuesto junto con los correspondientes listados en los tableros de anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, en la Oficina de Atención al Ciudadano de la Consejería de Salud y en las siguientes direcciones: www.sms.carm.es/somos (intranet) y www.murciasalud.es/oposicionsms (Internet). En dicha lista deberá constar, en todo caso, los apellidos y el nombre, acompañados de un número de cuatro cifras numéricas, elegidas de forma aleatoria del Documento Nacional de Identidad, del pasaporte o tarjeta de residente de los aspirantes y, en su caso, las causas de exclusión de estos.

6.3.- Contra dicha Resolución se podrá interponer reclamación en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

3.º) A su vez, y según indica el apartado 4.º de dicha base, las reclamaciones al listado de admitidos y excluidos se resolverán, en el plazo de un mes, mediante la correspondiente resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se apruebe, con carácter definitivo, el listado de aspirantes admitidos y excluidos.

A la vista de lo expuesto, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8.1 del Decreto número 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece

la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar, en los términos que figuran en los Anexos I y II de la presente Resolución, la relación provisional de admitidos y excluidos a las referidas pruebas selectivas.

Segundo.- Contra la presente Resolución se podrán presentar reclamaciones en el plazo de diez días hábiles ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Tercero.- En determinados supuestos, los aspirantes excluidos podrán, dentro del citado plazo de reclamaciones, subsanar los defectos detectados, para lo que deberán obtener el documento de subsanación a través de la dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y seguir las instrucciones que la propia aplicación proporciona. En particular, deberán descargar y guardar el citado documento que se genera en formato PDF, y realizar los trámites que a continuación se describen en función de cual sea la causa o causas de exclusión:

En el supuesto de exclusión por "falta de firma", el interesado deberá presentar, de modo presencial, una copia firmada del citado documento PDF en alguno de los siguientes lugares:

- En el registro del Servicio Murciano de Salud, ubicado en c/ Central, n.º 7 – Edificio Habitamia I, 30100 Espinardo (Murcia).
- En los registros de las gerencias dependientes del Servicio Murciano de Salud
- En los registros y lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto.- Asimismo, los aspirantes que pretendan reclamar contra su exclusión u omisión, deberán cumplimentar el modelo de reclamación en la citada dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y presentarlo de modo presencial en los registros citados en el apartado anterior.

Murcia, 17 de enero de 2022.—El Director Gerente, P.D. Resolución 12-02-2007, (BORM 22-03-2007), la Directora General de Recursos Humanos, M. Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

272 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 26 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Celador-Subalterno por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo).

Antecedentes

1.º) Por Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud se convocaron pruebas selectivas para cubrir 26 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Celador-Subalterno por el turno especial de discapacidad intelectual, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 29 de marzo de 2021.

2.º) La base específica sexta de dicha Resolución, dispone:

“6.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano convocante dictará la resolución por la que se apruebe la correspondiente lista provisional de admitidos y excluidos y de aquellos que deban efectuar la prueba de conocimiento del idioma castellano.

6.2.- El texto de dicha resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Simultáneamente, será expuesto junto con los correspondientes listados en los tabloneros de anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, en la Oficina de Atención al Ciudadano de la Consejería de Salud y en las siguientes direcciones: www.sms.carm.es/somos (intranet) y www.murciasalud.es/oposicionsms (Internet). En dicha lista deberá constar, en todo caso, los apellidos y el nombre, acompañados de un número de cuatro cifras numéricas, elegidas de forma aleatoria del Documento Nacional de Identidad, del pasaporte o tarjeta de residente de los aspirantes y, en su caso, las causas de exclusión de éstos.

6.3.- Contra dicha Resolución se podrá interponer reclamación en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

3.º) A su vez, y según indica el apartado 4.º de dicha base, las reclamaciones al listado de admitidos y excluidos se resolverán, en el plazo de un mes, mediante la correspondiente resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se apruebe, con carácter definitivo, el listado de aspirantes admitidos y excluidos.

A la vista de lo expuesto, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8.1 del

Decreto número 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar, en los términos que figuran en los Anexos I y II de la presente Resolución, la relación provisional de admitidos y excluidos a las referidas pruebas selectivas.

Segundo.- Contra la presente Resolución se podrán presentar reclamaciones en el plazo de diez días hábiles ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Tercero.- En determinados supuestos, los aspirantes excluidos podrán, dentro del citado plazo de reclamaciones, subsanar los defectos detectados, para lo que deberán obtener el documento de subsanación a través de la dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y seguir las instrucciones que la propia aplicación proporciona. En particular, deberán descargar y guardar el citado documento que se genera en formato PDF, y realizar los trámites que a continuación se describen en función de cual sea la causa o causas de exclusión:

En el supuesto de exclusión por "falta de firma", el interesado deberá presentar, de modo presencial, una copia firmada del citado documento PDF en alguno de los siguientes lugares:

- En el registro del Servicio Murciano de Salud, ubicado en c/ Central, n.º 7 – Edificio Habitamia I, 30100 Espinardo (Murcia).
- En los registros de las gerencias dependientes del Servicio Murciano de Salud
- En los registros y lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto.- Asimismo, los aspirantes que pretendan reclamar contra su exclusión u omisión, deberán cumplimentar el modelo de reclamación en la citada dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y presentarlo de modo presencial en los registros citados en el apartado anterior.

Murcia, 17 de enero de 2022.—El Director Gerente, P.D., Resolución 12-02-2007, (BORM 22-03-2007), la Directora General de Recursos Humanos (Documento firmado electrónicamente), M.ª Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

273 Resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la participación en las pruebas selectivas destinadas a cubrir 3 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Ayudante de Servicios por el turno especial de discapacidad intelectual, que fueron convocadas por la Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 72 de 29 de marzo).

Antecedentes

1.º) Por Resolución de 16 de marzo de 2021 del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud se convocaron pruebas selectivas para cubrir 3 plazas de la categoría de Personal de Servicios, opción Ayudante de Servicios por el turno especial de discapacidad intelectual, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 29 de marzo de 2021.

2.º) La base específica sexta de dicha Resolución, dispone:

"6.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano convocante dictará la resolución por la que se apruebe la correspondiente lista provisional de admitidos y excluidos y de aquellos que deban efectuar la prueba de conocimiento del idioma castellano.

6.2.- El texto de dicha resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Simultáneamente, será expuesto junto con los correspondientes listados en los tabloneros de anuncios de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, en la Oficina de Atención al Ciudadano de la Consejería de Salud y en las siguientes direcciones: www.sms.carm.es/somos (intranet) y www.murciasalud.es/oposicionsms (Internet). En dicha lista deberá constar, en todo caso, los apellidos y el nombre, acompañados de un número de cuatro cifras numéricas, elegidas de forma aleatoria del Documento Nacional de Identidad, del pasaporte o tarjeta de residente de los aspirantes y, en su caso, las causas de exclusión de éstos.

6.3.- Contra dicha Resolución se podrá interponer reclamación en un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia".

3.º) A su vez, y según indica el apartado 4.º de dicha base, las reclamaciones al listado de admitidos y excluidos se resolverán, en el plazo de un mes, mediante la correspondiente resolución del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se apruebe, con carácter definitivo, el listado de aspirantes admitidos y excluidos.

A la vista de lo expuesto, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 8.1 del

Decreto número 148/2002, de 27 de diciembre de 2002, por el que se establece la estructura y funciones de los órganos de participación, administración y gestión del Servicio Murciano de Salud,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar, en los términos que figuran en los Anexos I y II de la presente Resolución, la relación provisional de admitidos y excluidos a las referidas pruebas selectivas.

Segundo.- Contra la presente Resolución se podrán presentar reclamaciones en el plazo de diez días hábiles ante el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Tercero.- En determinados supuestos, los aspirantes excluidos podrán, dentro del citado plazo de reclamaciones, subsanar los defectos detectados, para lo que deberán obtener el documento de subsanación a través de la dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y seguir las instrucciones que la propia aplicación proporciona. En particular, deberán descargar y guardar el citado documento que se genera en formato PDF, y realizar los trámites que a continuación se describen en función de cual sea la causa o causas de exclusión:

En el supuesto de exclusión por "falta de firma", el interesado deberá presentar, de modo presencial, una copia firmada del citado documento PDF en alguno de los siguientes lugares:

- En el registro del Servicio Murciano de Salud, ubicado en c/ Central, n.º 7 – Edificio Habitamia I, 30100 Espinardo (Murcia).
- En los registros de las gerencias dependientes del Servicio Murciano de Salud.
- En los registros y lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarto.- Asimismo, los aspirantes que pretendan reclamar contra su exclusión u omisión, deberán cumplimentar el modelo de reclamación en la citada dirección de internet <https://sede.carm.es/sms/seleccion> y presentarlo de modo presencial en los registros citados en el apartado anterior.

Murcia, 17 de enero de 2022.—El Director Gerente P.D. Resolución 12-02-2007, (BORM 22-03-2007), la Directora General de Recursos Humanos, M Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

274 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.

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 con número de expediente 30/01/0154/2021; denominado empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos; código de convenio n.º 30001555011991; ámbito Sector; suscrito con fecha 30/07/2021 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, 13 de enero de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**Convenio colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de
Frutas, Hortalizas, Uva de Mesa y otros productos agrícolas y sus
trabajadores de la Región de Murcia**

2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023

Capítulo I

Artículo 1.- Disposiciones generales. Determinación de las partes.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, los sindicatos UGT (Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios) y CCOO (Federación de Industria), y en representación de las empresas del sector la Asociación de Productores Exportadores de Frutas y otros productos Agrarios (Apoexpa), ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Ámbito Territorial. El presente convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ámbito funcional. El presente Convenio obliga a las empresas de la Región de Murcia, que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de frutas, hortalizas y uva de mesa, como actividad principal, y de otros productos agrícolas que aquéllos pudieran cosechar.

Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario, se encuentran las asociadas a APOEXPA, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en éste artículo.

Ámbito Personal. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de las relaciones laborales de carácter especial incluidas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde la fecha de la publicación del mismo.

La duración será desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un convenio nuevo.

Artículo 5.- Condiciones de aplicación.

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 6.- Concurrencia de convenios.

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

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio en relación a las controversias y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos.

La Comisión Paritaria Mixta estará compuesta por seis miembros representantes de los trabajadores en total en igual proporción para cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y seis de las organizaciones empresariales, miembros todos de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria Mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Relación de integrantes de dicha Comisión Paritaria Mixta, es la que figura en la disposición adicional cuarta del convenio.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria Mixta se harán mediante escrito de cualquiera de las partes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria.

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

En su caso, la Comisión Paritaria Mixta se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

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

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

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento del mismo.
- Negociar las revisiones salariales durante los años de vigencia.
- Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo.
- En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.
- En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas, pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.
- Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en este convenio colectivo, adoptados según lo establecido en el artículo 82.3 del ET.
- Resolver, en su caso, las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo de este Convenio, según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos y temporales.
- Cualquier otra función que pudiera establecerse.

Capítulo II

Artículo 8.- Clasificación de los trabajadores por su permanencia.

8.1 Fijos. Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

8.2 Fijos discontinuos. Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo, el cual tiene sustantividad propia en el sector de aplicación del convenio. Dicho contrato se realiza para el desarrollo de trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de actividad de la empresa que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional.

Igualmente tienen tal consideración de trabajador/a fijo/a discontinuo/a, aquellos trabajadores establecidos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y también la tendrán aquellos trabajadores que habiendo trabajado por primera vez en la campaña inmediatamente anterior, al menos durante 120 días, vuelvan a ser llamados al inicio de la siguiente campaña.

Así mismo los que tengan reconocida la condición de fijos discontinuos en la empresa.

8.3 Temporales. Las empresas podrán hacer uso de los diferentes tipos de contratación temporal vigentes en cada momento (contrato de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, etc.). Expresamente se señala que las empresas podrán hacer uso de los contratos de duración determinada por obra o servicio determinado o eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos por el tipo de trabajos, tareas y actividades propias del sector que regula este convenio.

En el caso de los contratos eventuales la duración máxima de la prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses como máximo en un período de dieciocho meses.

8.4 Interinos. Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir al de plantilla, y cuya regulación se establece en la normativa vigente.

Artículo 9. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, y de 2 meses para los demás trabajadores, incluidos los trabajadores temporales.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, podrán interrumpir el cómputo de mismo.

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

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 10. Movilidad funcional (polivalencia).

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo 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 esta a los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses, podrán reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

Capítulo III

Artículo 11. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral anual será de 1826 horas de trabajo efectivo como máximo y de 40 horas semanales de promedio de lunes a sábado.

En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, la jornada será continuada de 7 horas diarias, como máximo.

Se podrá pactar entre empresa y representación de los trabajadores, por razones organizativas, una distribución de jornada diferente con respeto a los límites legales. En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto se deberá de tener en cuenta las circunstancias climatológicas propias de dicho periodo.

En todo caso, teniendo en cuenta el tipo de productos y la actividad del sector se acuerda una distribución irregular de la jornada de 182,6 horas (un 10%) como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo, en todo caso se respetará en este punto los pactos acordados en las empresas con la representación de los trabajadores.

En jornada de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuidos, tanto si la jornada es de mañana como de tarde.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Serán aquellas horas de trabajo que sobrepasen el cómputo anual de 1826 horas de trabajo efectivo, las que se realicen en días festivos (es decir en domingos y en las catorce fiestas no recuperables establecidas en la legislación), las que superen la 9.^a hora diaria de lunes a viernes y la 5.^a hora el sábado, salvo en el caso de la aplicación de una distribución de jornada diferente y a salvo la distribución irregular de la jornada señalada en el artículo anterior, siendo horas extraordinarias las que superen el número de horas anuales equivalentes al 10% de la distribución irregular de la jornada.

Se abonarán según la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Dadas las características de este sector, donde no se puede prever la maduración rápida del fruto, la demanda del mercado de un producto básico, la climatología y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa, ambas partes consideran que las posibles horas extras que pudieran existir en esta actividad tendrán el carácter que la legislación establezca en cada momento.

Entre empresa y representantes de los trabajadores podrá pactarse un precio hora extra diferente al reflejado en la tabla salarial anexa, respetando los límites legalmente establecidos, igualmente podrá pactarse las horas que tendrán la consideración de extraordinaria a efectos diarios o semanales.

Artículo 13. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 30 días naturales y no será sustituible por compensación económica, en todo caso, los trabajadores a tiempo parcial, temporales y los fijos discontinuos,

los cuales por las características de su trabajo cíclico e intermitente, llevan prorrateado el importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y en su caso antigüedad que figura en la tabla anexa, así como todos los conceptos retributivos.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Dentro del calendario laboral (a desarrollar por Empresa y Comité) se indicarán claramente los períodos de vacaciones y la forma de llevarlas a cabo. Teniendo el trabajador derecho a conocer las fechas de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 14.- Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias y otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa, sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores eventuales y a los fijos discontinuos se les abonará íntegramente el salario si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma, respetándose, en todo caso, la legislación y jurisprudencia vigentes.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión, o cuando se haya iniciado el traslado por parte de la empresa.

Artículo 15.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Dos días laborables en los casos de enfermedades infecto-contagiosas de hijo/a menor de edad, o enfermedad, accidente o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Tres días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

- Por el tiempo indispensable para asistir a la asistencia médica de la Seguridad Social a familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad, previa solicitud y justificación, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

- En los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, previa solicitud y justificación, por el tiempo imprescindible, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

- Por el tiempo indispensable para que el trabajador, por motivos de salud, asista a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo aportar justificante de su asistencia.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- Las trabajadoras, con derecho a lactancia por un hijo/hija menor de nueve meses, podrán sustituir el permiso diario de lactancia por su acumulación en jornadas completas. Dicha acumulación será de diez días, salvo mejora acordada entre empresa y Comité.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la Seguridad Social, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

- 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 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.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

- Dos días naturales por fallecimiento de familiar de tercer grado por afinidad o consanguinidad.

- Dos días naturales para trámites de adopción o acogimiento.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente, así como en los acuerdos tomados en cada una de las empresas

En todo caso, es requisito indispensable, para que los trabajadores fijos discontinuos tengan derecho a la concesión de las licencias contempladas anteriormente, estar en activo o en alta en la fecha en que se produzcan los hechos que motiven la licencia.

Artículo 16. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos, para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computara desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 6 meses. No pudiendo utilizar esta modalidad para trabajar en la misma actividad en otra empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria indicada en el párrafo anterior, es decir, este período no se adicionará en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 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.

Capítulo IV

Artículo 17. Política salarial y retribuciones.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 18. Retribuciones. Salario Base:

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos y temporales, se fija un salario diario y por hora que también se especifica por conceptos en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de los 30 días de vacaciones, las partes proporcionales de las dos pagas extras y las partes proporcionales de los días festivos.

Para los años 2012 a 2020 no se pacta incremento alguno. Para los años 2021, 2022 y 2023 se pacta el incremento salarial reflejado en las tablas anexas.

La entrada en vigor de las nuevas tablas será la fecha de publicación del convenio, sin que se generen atrasos de ningún tipo.

Si el Salario Mínimo Interprofesional para cada año de vigencia fuera superior a las cantidades recogidas en las Tablas salariales se abonaría el SMI publicado más un 0,10%, sin que en ningún caso se generen atrasos.

Plus personal de Antigüedad consolidada:

Los trabajadores que a 31 de diciembre del año 2020 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam" y hasta la extinción de su contrato. Dicho complemento se reflejará en la nómina a partir de ahora con la denominación de "antigüedad consolidada".

El trabajador que a la citada fecha no cobrara cantidad alguna por el concepto de antigüedad, no generará derecho alguno, al dejar de existir el concepto antigüedad que ha sido compensado en incremento salarial, en los términos que se fijan en el párrafo siguiente. No existiendo pues, más derechos que los reconocidos en el párrafo anterior.

Gratificaciones Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de treinta días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se hará: El 22 de junio (paga extra de verano). El 22 de diciembre (paga extra de navidad). Como se indica en el Salario Base, las dos pagas extras se encuentran prorrateadas en el salario diario y salario-hora para los trabajadores fijos discontinuos y temporales. Asimismo, podrán abonarse igualmente prorrateadas para el resto de trabajadores.

Plus de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que efectúan el trabajo entre esa franja horaria cobrarán un plus nocturno consistente en el 15% sobre el salario base, con independencia de las horas que realicen y todo ello salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que en la empresa se encuentre establecido un sistema de trabajo a turnos. En todo caso, entre empresa y representación de los trabajadores se podrá pactar un plus en cuantía diferente a la señalada.

Paga de beneficios. Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional pagadera el 12 de octubre, y en cuantía de 249,62 euros para el años 2021 y para los años restantes el resultante de aplicar el incremento salarial de cada categoría profesional recogido en tablas. Esta paga se podrá prorratear por meses.

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Plus de transporte: con la entrada en vigor de este convenio, queda eliminada la anterior regulación existente en este punto. La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar de prestación de los servicios.

En todo caso, los trabajadores que venían percibiendo dicho plus en nómina, a la fecha de entrada en vigor de este convenio, continuarán como lo venían realizando durante la vigencia del mismo como condición más beneficiosa siempre que sigan efectuando los desplazamientos en la forma que los venían realizando y no hayan cambiado de localidad

En el supuesto de la empresa le viniera facilitando al día de la fecha medio de locomoción colectivo para los desplazamientos se suprime esta obligación, pudiendo optar por abonar a cada uno de los trabajadores que venían usando estos medios de locomoción con regularidad, la cantidad de 3 euros por día efectivamente trabajado, y serán los trabajadores lo que tendrán que acudir al centro de trabajo por sus propios medios.

Entre empresa y representación legal de los trabajadores se podrá acordar otro sistema diferente al aquí señalado.

Capítulo V

Artículo 19. Promoción profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc., del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuarán por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por la empresa.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán en primer lugar por personal de la empresa con capacitación profesional adecuada al puesto de trabajo a cubrir y, en segundo lugar, por antigüedad, dentro de cada categoría profesional, por el personal de categoría inmediata inferior. En su caso, será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados.

Artículo 20. Formación profesional en las empresas.

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

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

Artículo 21. Formación continua.

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

En referencia a los Permisos Individuales de Formación (PIF), para la consecución de un título de carácter oficial enmarcados en los acuerdos ya citados sobre formación continua (FORCEM) se establecerán porcentajes de afectación de las plantillas que determine claramente el número mínimo de trabajadores, categorías y grupos profesionales que podrán disfrutar del PIF simultáneamente.

Será de aplicación lo establecido anteriormente, indicando expresamente que se garantice la formación de estos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel.

En definitiva, se establecerán los procedimientos de concesión de los PIF.

Los cursos que se establezcan por la empresa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados, en aras a la mejor implantación del plan de formación continua.

Capítulo VI

Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, previa solicitud (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación).

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia de medio ambiente.

Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

- Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con un mínimo de 48 horas salvo fuerza mayor y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 15 días, siempre y cuando dicha acumulación no perjudique el normal funcionamiento de la empresa por el puesto de trabajo que desempeñe la persona en quien se acumulen dicha cesión se realice sobre otro trabajador de la misma central sindical, y las horas cedidas se refieran al mes en curso. No podrán cederse horas de imposible utilización por su titular, en el período que se pretende ceder.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

C. Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

D. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.
- La evolución probable del empleo en la empresa.
- Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos-.
- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Los índices de siniestralidad y sus causas.
- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, previa solicitud del Comité sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
- Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.
- Los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC/1 y TC/2).
- Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

- El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 23. Derechos sindicales.

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

Los Comités de Empresa dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc., por parte de los miembros del Comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, se verá incrementado a dos si la empresa supera los 500 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas que consideren oportuno dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, a fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

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

Capítulo VII

Artículo 24. Póliza de seguros.

Las empresas abonarán la suma de 30 euros/año a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total para el ejercicio de su profesión, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los trabajadores en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la empresa la domiciliación de las nóminas.

Capítulo VIII

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para la realización de las funciones que tienen encomendadas, todo ello de acuerdo con la normativa sanitaria correspondiente.

En ningún caso, el costo de la ropa de trabajo podrá recaer en los trabajadores.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 26. Política preventiva.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud

que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

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

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

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

Artículo 27. Principios de la acción preventiva.

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

1. Las condiciones de seguridad.
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
3. Los contaminantes químicos y biológicos.
4. La carga de trabajo física y mental, y
5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las Empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo, alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

c. Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

d. Tener en cuenta la evolución de la técnica.

e. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

f. Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

g. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a. Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

b. Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

c. b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

d. c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

e. La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Artículo 28. Planificación de la prevención.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para el Sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

2. La definición de Objetivos Generales y Específicos.

3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

4. El plan de formación para el sector.

5. La asignación de medios materiales y humanos.

6. La asignación de tareas.

7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.
- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.
- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.
- Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.
- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 29. Otras obligaciones del empresario.

Las empresas tendrán que implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya 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.

Será obligatorio la realización por la empresa de una evaluación inicial de riesgos y las sucesivas evaluaciones recogidas legalmente y lo establecido en la Sección 1.º del Capítulo II del Real Decreto 39/1997 con las modificaciones posteriores que es su caso se produzcan.

Además:

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

- Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

- Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)
- Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

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

- Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

- Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

- Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

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

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

- Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

4. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

- Evaluaciones de riesgos.
- Medidas y material de protección y prevención.
- Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (además de notificación de los mismos).

- Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

- Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

5. En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

- La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

- La empresa usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

- Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

6. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

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

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).

- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 30. Derecho de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's.

10. La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

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

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

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 32. Los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención es un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con labores de asesoramiento y asistencia para el empresario, para los trabajadores y sus representantes, para los órganos de representación especializados.

Es obligación del empresario recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando no pueda asumir personalmente la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva en función del tamaño de la empresa, riesgos o por la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Las modalidades de los servicios de prevención pueden ser propias o ajenas. El Servicio de Prevención propio. El empresario debe constituirlo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo I del reglamento de los Servicios de Prevención (actividades caracterizadas por la mayor gravedad del riesgo a que pueden estar expuestos los trabajadores en relación con su trabajo, por ejemplo, trabajos con exposición a agentes tóxicos, trabajos con exposición a agentes biológicos, actividades en la industria siderúrgica, etc.)
- Que, tratándose de empresas no incluidas en apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.

El servicio de Prevención ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos, que colaborarán entre si cuando sea necesario. Asimismo, deberá recurrir a uno o varios servicios de Prevención cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención.

Artículo 33. Órganos de representación en materia de prevención.

1. Los Delegados de Prevención.

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

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500, tres, etc.)

Dispondrán de un crédito horario retribuido suplementario de cuatro horas mensuales para el ejercicio de su labor.

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.
- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

2. El Comité de Seguridad y Salud

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

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

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de
- Prevención.

Artículo 34. Base de datos.

Las empresas bajo el ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrán participar y beneficiarse de sistemas Web destinados a recoger históricos de los trabajadores que desempeñen funciones en estas empresas, tanto propios como a través de CPD.

Concretamente, y dada la dispersión de datos profesionales y de vinculación laboral de los empleados, se podrá disponer de históricos de los mismos, referidos primordialmente a aspectos formativos de cualificación y de vigilancia de la salud.

Dicha información, disponible para cualquier empleador y trabajador afectado, habrá de estar colgada en un sistema Web dotado de sostenibilidad y accesible mediante un procedimiento protocolizado, personal, y con suficientes garantías legales de protección y acceso de datos.

Artículo 35. Seguridad alimentaria.

Dada la importancia que tiene para el sector de actividad que se rige por el presente convenio, el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria y calidad, por cuanto se trabaja con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, constituye norma de especial vigilancia y cumplimiento las relativas a seguridad alimentaria.

En este sentido, las empresas podrán establecer internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, la cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa y sus trabajadores.

Por parte de la representación sindical son conscientes de la importancia del respeto de dichas normas y muestran su compromiso a difundir entre los trabajadores la necesidad de las mismas y su cumplimiento.

En el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes pondrán proponer cualquier acción que pueda contribuir a la mejora de esta finalidad.

Artículo 36. Régimen disciplinario.

A.- Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

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

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- 1) Tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- 3) 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.
- 4) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7) El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
- 8) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo (incluida la ropa de trabajo entregada al trabajador).

9) Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10) Las faltas de respeto reiteradas, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

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

12) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

Se considerarán faltas graves:

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

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

3) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que origine un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

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

5) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

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

8) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los compañeros como para el propio trabajador.

9) Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10) No advertir de forma inmediata al encargado de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

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

12) La negligencia grave (por las consecuencias de daños que se deriven) en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13) El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

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

15) Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que produzcan escándalo notorio.

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

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

18) La inobservancia de las normas en materia de Higiene alimentaria, que no entrañen riesgo grave para la propia empresa, el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas

Se considerarán faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de 20 faltas durante seis meses.

2) Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

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

4) La trasgresión de la buena fe contractual.

5) La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

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

7) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

9) La competencia desleal

10) Los malos tratos de palabra o de obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves, a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

12) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

13) La desobediencia continuada o persistente.

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

15) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

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

17) Simular la presencia de otro trabajador utilizando sus documentos personales, su tarjeta en el trabajo, contestando o firmando por él, siendo la falta extensiva tanto al suplantado como al suplantador.

18) Acoso sexual y moral, realizado por cualquier medio, incluidos los telemáticos (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)

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

20) La inobservancia de las normas en materia de Higiene alimentaria, que entrañen riesgo grave para la empresa, el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas

Sanciones, aplicación.-

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días

Faltas Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días

Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 días 90 días
- b) Despido
- c) Pérdida de antigüedad total o parcial y/o traslado.

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

- a) el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

Procedimiento sancionador.- Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la empresa de las sanciones muy graves.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo ó empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico.

Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.

Disposiciones adicionales.

Primera.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo.

Segunda.- Según lo dispuesto en la Ley 2/1991. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGION DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº21; 27/01/2021), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Las empresas que deseen llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas legalmente en su empresa, y siempre y cuando concurren algunas de las causas previstas en el Artículo 82.3 del ET podrán acceder a ello, siempre de conformidad con lo recogido en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR

- II anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

Cuarta.- En cumplimiento del artículo 7.º de este convenio colectivo referido a la Comisión Paritaria, se relaciona a continuación la composición de la misma:

Por la parte empresarial: Joaquín Gómez Carrasco, Ignacio Cazorla Querejeta, Por la representación sindical de los trabajadores, por UGT: Ramón Hinarejos y por CCOO: Enrique Bruna Ros.

Quinta.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para facilitar la creación y adaptación del empleo, se manifiestan conformes a crear la figura del puesto de trabajo doble, consistente en que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por dos personas. Para ello, el/la titular del contrato de trabajo habrá de solicitar su situación de reducción de jornada de trabajo a la mitad, siendo cubierto el resto de jornada por otra persona de nueva contratación y en las mismas condiciones que la cedente de la media jornada.

La singularidad de esta contratación para cobertura de jornada, se establece para:

- Mejorar la conciliación laboral y familiar de la empleada solicitante.
- Facilitar el acceso al trabajo de personas en situación de desempleo.
- Dotar a la empresa de una plantilla que se vaya renovando y especializando en el tiempo.

Las contrataciones que se produzcan bajo esta figura tendrán las siguientes particularidades:

1. El/La solicitante de reducción de jornada podrá proponer a la empresa la persona a contratar para cubrir el resto de su jornada. La empresa, tras comprobar la idoneidad de la solicitud de la empleada, tenderá a atender dicha solicitud.
2. El llamamiento para estas nuevas contrataciones se ajusta y será el que tenga la persona que reduce voluntariamente su jornada.
3. La situación de baja definitiva de la empresa por el/la titular solicitante, conlleva que la persona que le estaba cubriendo el resto de la jornada, vería ampliado a tiempo completo su prestación de servicios, y su número de llamamiento sería el que le correspondiese en función de la fecha en que fue contratada, y no en el que tenía la persona a la que completaba el trabajo.

4. En todo caso las partes manifiestan que será siempre la empresa la que haya de acceder a esta posibilidad y decidirá según sus necesidades y propia conveniencia si procede o no la misma.

La adaptación de esta disposición al convenio colectivo, por su novedad queda abierto a ajustes a través de la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para que en el devenir de su vigencia se subsanen posibles situaciones a tener en cuenta.

Sexta.- Las empresas afectadas por este Convenio y que no pertenezcan a ninguna de las Asociaciones representadas en el mismo, deberán abonar a la Comisión Paritaria del Convenio el 0,5% de la masa salarial bruta de cada año de Convenio, al objeto de compensar parte de los gastos de negociación, creándose un fondo al objeto de realizar actuaciones tendentes a la promoción, estudio y seguimiento del Convenio, así como las relaciones laborales del sector.

Anexo II

De los trabajadores fijos-discontinuos de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo

Definición

Los trabajadores fijos-discontinuos aparecen definidos en el apartado B del artículo 6 del Capítulo II del presente convenio.

También se consideran tales los contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el art.12 del ET, pero con las peculiaridades que a continuación se pactan y especifican.

También serán trabajadores fijos - discontinuos los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito en 1-1-91 hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos o más años consecutivos, con un promedio de más de 120 días de trabajo al año sin interrupciones en la prestación de servicios que se hayan producido por causas imputables al trabajador. Para los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 el promedio de días exigidos será de 110 días de trabajo al año.

Se declara expresamente por las partes que hasta 1-1-91 no han existido trabajadores a fijos-discontinuos en las empresas agrícolas acogidas al presente Convenio y que por tratarse de la creación de una figura contractual "ex novo" no puede haber por parte de los trabajadores ningún derecho adquirido por vinculaciones anteriores a la empresa en lo referente a este tipo de vínculo contractual.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto. los trabajadores que ahora se consideran fijos-discontinuos, a partir de 1-1-91 no tienen reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos y declarada la improcedencia del despido, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero sin interrupciones imputables al trabajador, se computarán a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días sólo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como días para desempleo, paga de antigüedad, etc.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma dentro de las campañas o períodos cíclicos de producción que con posterioridad se especificarán, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborables. Dicha prestación, por su propia naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante las campañas dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancia que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque esas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

Queda claro para ambas partes suscriptoras del presente Convenio que con anterioridad al 1-1-91 no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a la que se refiere el presente convenio.

Campañas o ciclos productivos

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente habrá de tratarse de fruta y uva de mesa, solapadamente se pueden hacer otros cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar, a la posibilidad de que los trabajadores a fijos-discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de un cultivo puede seguir otro distinto y otra actividad, ambas partes entienden que hay que determinar las fechas concretas de las campañas.

A estos efectos se conviene por las partes fijar una única campaña desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año que comprenderá las de frutas, verduras y uva de mesa.

La mencionada fecha de 1 de enero al 31 de enero será la del inicio de cada campaña, a efectos del llamamiento previsto en el R.D. 2.104/84, de 21 de diciembre

Llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos.

Declaración de principios

A) Las partes suscriptoras del presente convenio, conscientes de los problemas que pueden producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las partes dentro de la negociación colectiva, según el artículo 12 del E.T., y que especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, proveniente de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores por llamamientos colectivos por zonas o autobuses.

La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expresa.

B) De los centros de trabajo.- Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores figuren adscritos de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la localidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específicos por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece

perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aun cuando dicho libro responda al mismo patronal. Pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del llamamiento.- De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores resulta claro, y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos de las empresas.

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades del trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores, y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos-discontinuos, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña. Aquél se hará rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo, todos los trabajadores a fijos-discontinuos sean llamados colectivamente al trabajo.

Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente. La empresa se obliga a efectuar al llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

De la disminución de la actividad para los trabajadores fijos-discontinuos

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades. Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús o furgoneta, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurará que todos los trabajadores fijos-discontinuos presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

El cese producido como consecuencia de esos turnos rotatorios y que afectará a un grupo o grupos de trabajadores, tendrá una duración mínima de 15 días. Y determinados que sean los grupos de trabajadores de la empresa, por adscripción geográfica a zona determinada o medio de desplazamiento colectivo,

se iniciará el cese por el primer grupo de aquéllos, finalizando por el último, y procurando, como queda dicho en el párrafo anterior, que todos tengan un número parecido de días de cese.

En el supuesto que durante la campaña o ciclo productivo no se produjera el cese de todos los grupos de trabajadores o vehículos, a la siguiente campaña los que no habían cesado en la anterior serán los primeros en ser cesados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales de su centro de trabajo.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores fijos-discontinuos podrán no ser llamados al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, causas de fuerza mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

Si en el supuesto excepcional previsto anteriormente no se produjera el llamamiento general y tan sólo se precisara la prestación de servicios de un grupo limitado de trabajadores, los días de trabajo efectuados por éstos se tendrán en cuenta a la hora de efectuar el computo anual con el resto de los trabajadores que no prestaron ese servicio, para llegar al fin pretendido de que toda la plantilla de trabajadores Fijos Discontinuos primero y eventuales a continuación, tengan un número igual o parecido de días de trabajo.

De la cotización

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos-discontinuos, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia a desempleo, por los días efectivamente trabajados (jornadas reales) y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social, o el organismo correspondiente.

De la situación legal de desempleo

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Dirección General de Empleo, ambas partes entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos-discontinuos afectados por este Convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

A) Cuando se produzca el cese colectivo o individualizado de los trabajadores, por las causas previstas en el párrafo "de la disminución de la actividad de los trabajadores fijos -discontinuos, es decir, cuando por decaimiento de la actividad agrícola sea preciso cesar a grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que utilicen medios de transporte colectivos. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

B) Cuando circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc., impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

C) Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

Temporalidad

Ambas partes asumen el hecho cierto e innegable que la cotización para los fijos-discontinuos comenzará a producirse a partir del 1-1-91, sin que existiera obligación de hacer tal cotización con anterioridad a dicha fecha.

TABLAS DE SALARIOS 2014 AJUSTADOS A SMI AÑO 2021					
CATEGORÍAS PROFESIONALES					
<u>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</u>		SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Técnico grado superior		1.774,13 €	25.097,24 €	15,12 €	
Técnico grado medio o asimilado		1.479,37 €	20.970,60 €	12,63 €	
Técnico especialista		1.375,87 €	19.521,60 €	11,76 €	
Capataz titulado		1.339,79 €	19.016,48 €	11,46 €	
Oficial		1.316,11 €	18.684,96 €	11,26 €	
Auxiliar		1.027,12 €	14.639,10 €	8,82 €	
Listero/a		950,00 €	13.559,42 €	8,17 €	
<u>OFICIOS CLÁSICOS</u>		SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Mecánicos/ Conductores Vehículos		36,35 €	15.708,17 €	9,46 €	
Conductores maquinaria agrícola		34,26 €	14.819,92 €	8,93 €	
Oficial		36,20 €	15.644,42 €	9,42 €	
Ayudante		31,07 €	13.464,17 €	8,11 €	
Albañiles y Oficios varios		36,20 €	15.644,42 €	9,42 €	
Especialistas montaje invernaderos		36,56 €	15.797,42 €	9,52 €	
<u>OTROS OFICIOS-TRABAJADORES FIJOS</u>		SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Sin cualificar		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Caseros		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Guardias jurados o particulares		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Especialistas agrícolas		31,67 €	13.379,17 €	8,06 €	
Especialistas de riego y goteo		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Capataces no titulados		34,93 €	15.104,67 €	9,10 €	
Cabezalero/a o jefe de equipo		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Viveristas		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
Tractoristas		34,48 €	14.913,42 €	8,98 €	
Repartidores maquinaria agrícola		38,50 €	16.621,92 €	10,01 €	
Especialistas maquinaria agrícola		30,69 €	13.302,67 €	8,01 €	
<u>FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES</u>		SALARIO HORA GLOBAL	SALARIO DÍA GLOBAL (6 horas y 40 min)	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA
Sin cualificar		7,29 €	48,52 €	13.302,41 €	8,01 €
Guardias jurados o particulares		7,29 €	48,52 €	13.302,41 €	8,01 €
Especialistas agrícolas		7,54 €	50,22 €	13.768,04 €	8,29 €
Tractoristas y conductores maquinaria agricola		8,21 €	54,68 €	14.991,46 €	9,03 €
Reparadores de maquinaria		9,15 €	60,94 €	16.707,90 €	10,07 €
Especialista de riego y goteo		7,29 €	48,52 €	13.302,41 €	8,01 €
Cabezalero o jefe de equipo		7,29 €	48,52 €	13.302,41 €	8,01 €

TABLAS DE SALARIOS 2021					
CATEGORÍAS PROFESIONALES					
<u>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</u>		SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Técnico grado superior		1.814,23 €	25.664,50 €	15,46 €	
Técnico grado medio o asimilado		1.512,80 €	21.444,48 €	12,92 €	
Técnico especialista		1.406,96 €	19.962,72 €	12,03 €	
Capataz titulado		1.370,07 €	19.446,26 €	11,71 €	
Oficial		1.345,85 €	19.107,18 €	11,51 €	
Auxiliar		1.050,33 €	14.969,90 €	9,02 €	
Listero/a		971,47 €	13.865,86 €	8,35 €	
<u>OFICIOS CLÁSICOS</u>		SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Mecánicos/ Conductores Vehículos		37,17 €	16.062,53 €	9,68 €	
Conductores maquinaria agrícola		35,03 €	15.153,03 €	9,13 €	
Oficial		37,02 €	15.998,78 €	9,64 €	
Ayudante		31,77 €	13.767,53 €	8,29 €	
Albañiles y Oficios varios		37,02 €	15.998,78 €	9,64 €	
Especialistas montaje invernaderos		37,39 €	16.156,03 €	9,73 €	
<u>OTROS OFICIOS-TRABAJADORES FIJOS</u>		SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Sin cualificar		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Caseros		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Guardias jurados o particulares		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Especialistas agrícolas		32,39 €	14.031,03 €	8,45 €	
Especialistas de riego y goteo		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Capataces no titulados		35,72 €	15.446,28 €	9,30 €	
Cabezalero/a o jefe de equipo		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Viveristas		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
Tractoristas		35,26 €	15.250,78 €	9,19 €	
Repartidores maquinaria agrícola		39,37 €	16.997,53 €	10,24 €	
Especialistas maquinaria agrícola		31,38 €	13.601,78 €	8,19 €	
<u>FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES</u>		SALARIO HORA GLOBAL	SALARIO DÍA GLOBAL (6 horas y 40 min)	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA
Sin cualificar		7,45 €	49,62 €	13.603,70 €	8,20 €
Guardias jurados o particulares		7,49 €	49,62 €	13.603,70 €	8,20 €
Especialistas agrícolas		7,80 €	51,35 €	14.078,46 €	8,48 €
Tractoristas y conductores maquinaria agr		8,40 €	55,94 €	15.338,40 €	9,24 €
Reparadores de maquinaria		9,36 €	62,34 €	17.091,36 €	10,30 €
Especialista de riego y goteo		7,67 €	49,62 €	13.603,70 €	8,20 €
Cabezalero o jefe de equipo		7,49 €	49,62 €	13.603,70 €	8,20 €

TABLAS DE SALARIOS 2022				
CATEGORÍAS PROFESIONALES				
<u>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</u>	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Técnico grado superior	1.838,54 €	26.008,39 €	15,67 €	
Técnico grado medio o asimilado	1.533,07 €	21.731,81 €	13,09 €	
Técnico especialista	1.425,81 €	20.230,17 €	12,19 €	
Capataz titulado	1.388,43 €	19.706,85 €	11,87 €	
Oficial	1.363,88 €	19.363,15 €	11,66 €	
Auxiliar	1.064,40 €	15.170,43 €	9,14 €	
Listero/a	984,49 €	14.051,69 €	8,46 €	
<u>OFICIOS CLÁSICOS</u>	SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Mecánicos/ Conductores Vehículos	37,67 €	16.278,58 €	9,81 €	
Conductores maquinaria agrícola	35,50 €	15.356,33 €	9,25 €	
Oficial	37,52 €	16.214,83 €	9,77 €	
Ayudante	32,20 €	13.953,83 €	8,41 €	
Albañiles y Oficios varios	37,52 €	16.214,83 €	9,77 €	
Especialistas montaje invernaderos	37,89 €	16.372,08 €	9,86 €	
<u>OTROS OFICIOS-TRABAJADORES FIJOS</u>	SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Sin cualificar	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Caseros	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Guardias jurados o particulares	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Especialistas agrícolas	32,82 €	14.217,33 €	8,56 €	
Especialistas de riego y goteo	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Capataces no titulados	36,20 €	15.653,83 €	9,43 €	
Cabezalero/a o jefe de equipo	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Viveristas	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
Tractoristas	35,73 €	15.454,08 €	9,31 €	
Repartidores maquinaria agrícola	39,90 €	17.226,33 €	10,38 €	
Especialistas maquinaria agrícola	31,80 €	13.783,83 €	8,30 €	
<u>FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALLES</u>	SALARIO HORA GLOBAL	SALARIO DÍA GLOBAL (6 horas y 40 min)	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA
Sin cualificar	7,55 €	50,28 €	13.786,30 €	8,31 €
Guardias jurados o particulares	7,59 €	50,28 €	13.786,30 €	8,31 €
Especialistas agrícolas	7,90 €	52,01 €	14.261,06 €	8,59 €
Tractoristas y conductores maquinaria agr	8,51 €	56,68 €	15.539,26 €	9,36 €
Reparadores de maquinaria	9,49 €	63,20 €	17.328,74 €	10,44 €
Especialista de riego y goteo	7,77 €	50,28 €	13.786,30 €	8,31 €
Cabezalero o jefe de equipo	7,59 €	50,28 €	13.786,30 €	8,31 €

TABLAS DE SALARIOS 2023				
CATEGORÍAS PROFESIONALES				
<u>TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</u>	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Técnico grado superior	1.875,13 €	26.526,00 €	15,98 €	
Técnico grado medio o asimilado	1.563,58 €	22.164,30 €	13,35 €	
Técnico especialista	1.454,18 €	20.632,70 €	12,43 €	
Capataz titulado	1.416,06 €	20.099,02 €	12,11 €	
Oficial	1.391,02 €	19.748,46 €	11,90 €	
Auxiliar	1.085,58 €	15.472,30 €	9,32 €	
Listero/a	1.004,08 €	14.331,30 €	8,63 €	
<u>OFICIOS CLÁSICOS</u>	SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Mecánicos/ Conductores Vehículos	38,42 €	16.602,68 €	10,00 €	
Conductores maquinaria agrícola	36,21 €	15.663,43 €	9,44 €	
Oficial	38,27 €	16.538,93 €	9,96 €	
Ayudante	32,84 €	14.231,18 €	8,57 €	
Albañiles y Oficios varios	38,27 €	16.538,93 €	9,96 €	
Especialistas montaje invernaderos	38,64 €	16.696,18 €	10,06 €	
<u>OTROS OFICIOS-TRABAJADORES FIJOS</u>	SALARIO BASE DIARIO	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA	
Sin cualificar	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Caseros	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Guardias jurados o particulares	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Especialistas agrícolas	33,47 €	14.498,93 €	8,73 €	
Especialistas de riego y goteo	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Capataces no titulados	36,92 €	15.965,18 €	9,62 €	
Cabezalero/a o jefe de equipo	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Viveristas	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
Tractoristas	36,44 €	15.761,18 €	9,49 €	
Repartidores maquinaria agrícola	40,69 €	17.567,43 €	10,58 €	
Especialistas maquinaria agrícola	32,43 €	14.056,93 €	8,47 €	
<u>FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES</u>	SALARIO HORA GLOBAL	SALARIO DÍA GLOBAL (6 horas y 40 min)	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA
Sin cualificar	7,70 €	51,28 €	14.060,20 €	8,47 €
Guardias jurados o particulares	7,74 €	51,28 €	14.060,20 €	8,47 €
Especialistas agrícolas	8,06 €	53,08 €	14.553,22 €	8,77 €
Tractoristas y conductores maquinaria agr	8,68 €	57,81 €	15.849,68 €	9,55 €
Reparadores de maquinaria	9,68 €	64,47 €	17.675,68 €	10,65 €
Especialista de riego y goteo	7,92 €	51,28 €	14.060,20 €	8,47 €
Cabezalero o jefe de equipo	7,74 €	51,28 €	14.060,20 €	8,47 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

275 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de la comisión negociadora y tabla salarial para el año 2022 del convenio colectivo del Sector Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes (antes Confitería, Pastelería y Repostería (Obrad. y Desp.).

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de acuerdo de la Comisión Negociadora y Tabla Salarial para el año 2022, con número de expediente 30/01/0226/2021; denominado Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes (Antes Confitería, pastelería y repostería (obrad. y desp); código de convenio n.º 30000305011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 09/12/2021 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, 13 de enero de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes

Siendo las 9:00 horas del jueves 9 de diciembre de 2021 se reúnen en la sede de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de Murcia, de una parte, la representación empresarial, AREPA, y de otra parte, la parte social, FICA-UGT y CCOO DE INDUSTRIA, representadas por las personas relacionadas a continuación, al objeto de acordar las tablas salariales para el año 2022 del Convenio Colectivo de Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de la Región de Murcia cuya vigencia finalizó el pasado 31/12/2017.

MIEMBROS:

Representación empresarial:

Por AREPA: Ricardo Ruiz Marín y Carlos Balanza Martínez

Asesor: Pablo Martínez-Abarca de la Cierva

Representación sindical:

Por CCOO: Cecilio González Ruiz. Asesor: Alberto Alarcón Capel

Por UGT: Ignacio Lloro Callejo.

Ambas partes negociadoras se reconocen como interlocutores válidos con la legitimidad y capacidad legal suficiente, ya que poseen la debida representación, tanto la parte social, de acuerdo con las elecciones sindicales celebradas en la Comunidad Autónoma, como la parte empresarial, que ostenta la representación necesaria de las empresas del sector en la Comunidad Autónoma.

Acuerdan:

A) Las tablas salariales para el año 2022 con un incremento del 3% sobre las anteriores tablas salariales vigentes del año 2017. Estas tablas salariales tendrán efectos de aplicación desde el 1 de enero de 2022. Este incremento solo es de aplicación a los conceptos incluidos en la tabla salarial adjunta. (Se adjuntan tablas)

Aclarar que dado que el complemento personal de antigüedad para aquellos trabajadores que lo perciben es un complemento con cuantía estable y consolidada no conlleva incremento de ningún tipo.

B) Constituir una nueva mesa negociadora con la nueva representatividad de la parte social existente en ese momento, al objeto de iniciar la negociación del nuevo convenio para su modernización y adaptación a las necesidades y particularidades del sector de la confitería y pastelería artesana de la Región de Murcia.

Sin nada más que tratar se da por terminada la reunión, y leído el texto del presente acuerdo firman los presentes en prueba de conformidad, siendo las 10,00 horas en el lugar y día indicados en el encabezamiento.

TABLAS SALARIALES 2022

TABLAS SALARIALES 2017 *					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO AN UAL	HORA ORDINARI	HORA EXTRA
PERSONAL OBRADOR	1,50%	1,50%	1,50%	1776	30,00%
Maestro Obrero	36,87 €	4,87 €	19.043,88 €	10,72 €	13,94 €
Encargado/a	36,87 €	4,87 €	19.043,88 €	10,72 €	13,94 €
Oficial de 1. ^a	32,42 €	3,62 €	16.443,25 €	9,26 €	12,04 €
Oficial de 2. ^a	31,28 €	2,97 €	15.626,56 €	8,80 €	11,44 €
Ayudante	30,22 €	2,40 €	14.882,88 €	8,38 €	10,89 €
Peón	29,64 €	1,85 €	14.367,31 €	8,08 €	10,50 €
PERSONAL MERCANTIL					
Dependiente/a	30,07 €	1,94 €	14.604,56 €	8,22 €	10,69 €
Ayudante	30,07 €	1,94 €	14.604,56 €	8,22 €	10,69 €
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 DESDE 01/01/2022 HASTA 31/12/2022					
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO AN UAL	HORA ORDINARI	HORA EXTRA
PERSONAL OBRADOR	3,00%	3,00%	3,00%	1776	30,00%
Maestro Obrero	37,99 €	5,01 €	19.618,75 €	11,05 €	14,37 €
Encargado/a	37,99 €	5,01 €	19.618,75 €	11,05 €	14,37 €
Oficial de 1. ^a	33,40 €	3,74 €	16.945,13 €	9,54 €	12,40 €
Oficial de 2. ^a	32,24 €	3,05 €	16.101,06 €	9,07 €	11,79 €
Ayudante	31,14 €	2,46 €	15.330,00 €	8,63 €	11,22 €
Peón	30,54 €	1,91 €	14.805,31 €	8,34 €	10,84 €
PERSONAL MERCANTIL					
Dependiente/a	30,98 €	2,00 €	15.047,13 €	8,47 €	11,01 €
Ayudante	30,98 €	2,00 €	15.047,13 €	8,47 €	11,01 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

276 Acuerdo entre el Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para fijar las condiciones de la adquisición de vacunas de calendario y otras.

Visto el Acuerdo entre el Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para fijar las condiciones de la adquisición de vacunas de calendario y otras, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto del Acuerdo entre el Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para fijar las condiciones de la adquisición de vacunas de calendario y otras.

En Murcia, a 27 de diciembre de 2021.—El Secretario General, Andrés Torrente Martínez.

Acuerdo entre el Ministerio de Sanidad y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para fijar las condiciones de la adquisición de vacunas de calendario y otras

En Madrid, 22 de junio de 2021.

Reunidos:

Doña Silvia Calzón Fernández, Secretaria de Estado de Sanidad, cargo que ostenta en virtud del Real Decreto 765/2020, de 5 de agosto, actuando en el ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Don Juan José Pedreño Planes, Consejero de Salud, en la Comunidad Autónoma de La Región de Murcia, nombrado para dicho cargo por el Decreto de la Presidencia nº 7/2021 de 22 de enero, actuando en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas.

Las partes se reconocen mutuamente en la calidad con la que cada uno interviene, así como la capacidad legal suficiente para el otorgamiento de este Acuerdo y, al efecto,

Exponen:

1. Que la Constitución Española, en su artículo 43, reconoce el derecho a la protección de la salud.

2. Que la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en su artículo 6 establece que las actuaciones de las Administraciones Públicas estarán orientadas, entre otras, a la promoción de la salud, a promover el interés individual, familiar y social por la salud mediante la adecuada educación sanitaria de la población y a garantizar que cuantas acciones sanitarias se desarrollen estén orientadas a la prevención de enfermedades y no sólo a la curación de las mismas.

3. Que, para afrontar de manera adecuada la sostenibilidad de la calidad del Sistema Nacional de Salud, el Pleno del Consejo Interterritorial de 18 de marzo de 2010 consideró necesario trabajar con medidas de refuerzo de la calidad, la equidad y la cohesión junto con otras de contención y de ahorro a corto y medio plazo.

4. Que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorpora en el punto segundo de su disposición adicional vigésimo séptima un procedimiento de compras agregadas para el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

5. Que el Real Decreto Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, encomienda al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud fomentar las actuaciones conjuntas de los servicios de salud de las comunidades autónomas para la adquisición de cualquier producto que por sus características sea susceptible de un mecanismo de compra conjunta y centralizado.

6. Que la vacunación es una de las medidas preventivas más eficaces y eficientes de que disponemos frente a determinadas enfermedades infecciosas y es imprescindible mantener un adecuado y continuo suministro de vacunas a los centros sanitarios. Dado que las administraciones públicas carecen de medios propios para su fabricación, deben proceder a su adquisición.

7. Que, por la naturaleza misma del suministro, no se puede conocer con precisión y con antelación el número de dosis que se precisarán. Las previsiones iniciales podrían verse influidas, entre otros factores, por cambios demográficos, por la aceptación o adhesión de la población a la vacunación, por circunstancias excepcionales como actuaciones ante brotes o por cambios posteriores en los programas de vacunación (modificación de fichas técnicas, cambios en el calendario de vacunación o inclusión de nuevos programas). Además, la demanda de las vacunas destinadas a viajeros internacionales es especialmente variable.

8. Que la Comisión de Salud Pública del Sistema Nacional de Salud, el 5 de mayo de 2020, acordó tramitar un Acuerdo Marco para la selección de suministradores de vacunas de calendario y otras, al que se han adherido las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y las siguientes Comunidades Autónomas: Aragón, Principado de Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Cataluña, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia y La Rioja. Por parte de la Administración General del Estado, participarán el Ministerio de Defensa, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior y el Ministerio de Política Territorial y Función Pública con el objetivo de reducir el coste del programa de vacunaciones en España.

9. Que las partes coinciden en la conveniencia de aunar esfuerzos e impulsar, desde el ámbito de competencias del Ministerio de Sanidad, no solo aquellas iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones de vida y de salud de los ciudadanos, sino también aquellas actuaciones que son necesarias para cumplir los objetivos de estabilidad presupuestaria.

El Acuerdo que hoy se suscribe lleva a efecto la voluntad de las Administraciones intervinientes de posibilitar el objetivo último que es garantizar la protección de la salud, al tiempo que se conjuga con la reducción del déficit, a través de medidas concretas de contención del gasto y ahorro en costes de adquisición. En consecuencia, las partes intervinientes proceden a la formalización del presente Acuerdo con las siguientes

Cláusulas:

Primera.- Objeto del Acuerdo

El presente Acuerdo tiene como objeto articular el modo en que se formalizará la vinculación voluntaria de La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al Acuerdo Marco que se tramitará desde el Ministerio de Sanidad, con diferentes Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla y determinados órganos de contratación de la Administración General del Estado.

El régimen jurídico del Acuerdo Marco al que hace referencia el anterior párrafo, será el regulado en los artículos 218 a 222, así como en la disposición adicional vigésimo séptima de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Este Acuerdo Marco tendrá como finalidad la selección de suministradores, la fijación de precios máximos y el establecimiento de las bases que regirán los contratos derivados de suministros de las vacunas.

Segunda.- Contenido del Acuerdo

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia acuerda con el Ministerio de Sanidad que éste asuma la tramitación del procedimiento para fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos de suministro de las vacunas de calendario y otras relacionadas en el ANEXO I.

Las previsiones iniciales de vacunas recogidas en el Anexo I se considerarán meramente estimativas por la naturaleza misma del suministro, dado que no se puede conocer con precisión y con antelación suficiente el número de dosis que se precisarán. Por ello, las estimaciones realizadas con motivo de la preparación del Acuerdo Marco, y aquí reflejadas, se deben considerar flexibles. El número de dosis se concretará en función a las necesidades reales cuando se liciten los contratos basados.

En caso de sobrevenir necesidades no previstas inicialmente, la Comunidad Autónoma de La Región de Murcia podrá solicitar posteriormente al Ministerio de Sanidad la adhesión a cualquiera de los lotes recogidos en el Acuerdo Marco y a los que no se adhiere en este momento, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público para la modificación de los contratos, conforme establece su artículo 222.1.

Para llevar a cabo dicho objetivo el Ministerio de Sanidad, con la conformidad de La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ha aprobado los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas que se acompañan como ANEXO II a este Acuerdo con el fin de tramitar el procedimiento por el que se seleccionará a los suministradores de vacunas y se fijarán los precios de las mismas, todo ello de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia y una eficiente utilización de los fondos públicos.

Posteriormente, de acuerdo con sus necesidades, el órgano de contratación competente de La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, formalizará los correspondientes contratos basados de suministro de vacunas de calendario y otras, de acuerdo con lo estipulado en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas que rigen la contratación del Acuerdo Marco.

Tercera.- Compromisos de las partes

a) El Ministerio de Sanidad se compromete a:

1.º Actuar como órgano de contratación en la celebración del Acuerdo Marco, por el que se fijarán los precios máximos de las vacunas, la selección de los suministradores y el establecimiento de las bases que rigen los contratos basados en el Acuerdo Marco.

2.º Tramitar, en los términos acordados con La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la gestión del procedimiento de contratación del Acuerdo Marco, de acuerdo con las normas de procedimiento establecidas en el artículo 220.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

3.º A publicar en el "Perfil del Contratante del Ministerio de Sanidad" toda la información relativa al Acuerdo Marco.

b) La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se compromete a:

1.º Adquirir las unidades estimadas de vacunas que figuran en el ANEXO I, según sus necesidades, exclusivamente de las empresas suministradoras adjudicatarias del Acuerdo Marco, de conformidad con los términos fijados en el mismo, y a adjudicar los contratos basados en el Acuerdo Marco para el suministro de vacunas.

2.º Adjudicar los contratos basados conforme al procedimiento establecido en el artículo 221.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y cumpliendo lo dispuesto en los pliegos que rigen el Acuerdo Marco.

3.º Comunicar al Ministerio de Sanidad, para cada uno de los lotes, el número de vacunas adquirido a cada uno de los empresarios adjudicatarios del Acuerdo Marco, desglosando el precio unitario por dosis y los impuestos y gastos conexos.

Cuarta.- Obligaciones económicas

El presente Acuerdo no conlleva ningún compromiso de gasto entre las partes, sin perjuicio de las obligaciones económicas derivadas de los contratos basados que se formalicen por los diferentes órganos de contratación.

Quinta.- Duración del Acuerdo

El plazo de duración del presente Acuerdo Marco será de dos años a partir de la formalización del mismo y podrá ser objeto de dos prórrogas de un año cada una. La vigencia de este acuerdo deberá extenderse hasta que finalicen los contratos basados en el Acuerdo Marco que celebre la Comunidad Autónoma firmante del acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 219, apartados 2 y 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Sexta.- Resolución

Si una de las partes incumpliera cualquiera de sus obligaciones, la otra parte podrá requerirla para que, en el plazo de siete días naturales, corrija el citado incumplimiento. Transcurrido este plazo, la parte cumplidora podrá resolver el Acuerdo y reclamar los daños y perjuicios producidos.

Séptima.- Causas de extinción

El presente Acuerdo se extinguirá por las causas siguientes:

1. Por el transcurso del plazo de vigencia prevista en el mismo.
2. Por resolución, en los términos previstos en la cláusula sexta de este Acuerdo.
3. Por la imposibilidad material de ejecutar sus prestaciones.
4. Por la ejecución total de las prestaciones contempladas en el mismo.
5. Por el mutuo disenso de las partes.

En caso de extinción por estas causas, o cualesquiera otras que determinen la imposibilidad de ejecutar el presente Acuerdo en sus propios términos, el Ministerio de Sanidad propondrá las condiciones para la finalización de las actuaciones derivadas del presente Acuerdo que se hallen en ejecución.

Octava.- Resolución de conflictos

Las partes se comprometen a resolver pacíficamente cualquier conflicto que pudiera surgir en la interpretación y ejecución del presente Acuerdo.

Y en prueba de conformidad, se firma por duplicado ejemplar de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por el Ministerio de Sanidad, Silvia Calzón Fernández.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Juan José Pedreño Planes.

ANEXO I

NÚMERO DE DOSIS ESTIMADAS POR LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Lote	Vacuna	Nº Dosis			
		Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
1	Vacuna hexavalente frente a hepatitis B, difteria, tétanos, tosferina acelular, poliomielitis inactivada y Haemophilus influenzae tipo b conjugada	55.000	55.000	55.000	55.000
2	Vacuna frente a difteria, tétanos, tosferina acelular y poliomielitis inactivada	0	10.000	18.000	18.000
3	Vacuna frente a Haemophilus influenzae tipo b conjugada	400	400	400	400
4	Vacuna frente a difteria, tétanos, tosferina acelular, de contenido antigénico reducido	35.000	25.000	18.000	18.000
5	Vacuna frente a difteria y tétanos, de contenido antigénico reducido	35.000	35.000	35.000	35.000
6	Vacuna frente a hepatitis B para edad pediátrica	500	500	500	500
7	Vacuna frente a hepatitis B para edad adulta	1.000	1.000	1.000	1.000
8	Vacuna frente a hepatitis B de alta carga/adjuvada para determinados grupos de riesgo ^a	1.500	1.500	1.500	1.500
9	Vacuna frente a hepatitis A para edad pediátrica	2.500	2.500	2.500	2.500
10	Vacuna frente a hepatitis A para adultos	1.500	1.500	1.500	1.500
11	Vacuna frente a sarampión, rubéola y parotiditis	20.000	20.000	20.000	20.000
12	Vacuna frente a varicela	25.000	25.000	25.000	25.000
13	Vacuna frente a sarampión, rubéola, parotiditis y varicela	20.000	20.000	20.000	20.000
14	Vacuna conjugada frente a meningococo C	40.000	40.000	40.000	40.000
15	Vacuna conjugada frente a meningococo de serogrupos A, C, Y y W	0	0	0	0
16	Vacuna frente a meningococo de serogrupo B	0	0	0	0
17	Vacuna frente a Virus del Papiloma Humano (VPH) bivalente	0	0	0	0
18	Vacuna frente a Virus del Papiloma Humano (VPH) nonavalente	0	0	0	0
19	Vacuna polisacárida frente a neumococo 23-valente	0	0	0	0
20	Vacuna frente a rotavirus ^a	0	0	0	0
21	Vacuna de polisacárido capsular Vi frente a fiebre tifoidea	0	0	0	0
22	Vacuna frente a rabia	0	0	0	0
23	Vacuna frente a encefalitis japonesa	0	0	0	0
24	Vacuna frente a fiebre amarilla	0	0	0	0
25	Vacuna frente a cólera	0	0	0	0
26	Vacuna frente a poliomielitis inactivada	0	0	0	0

Por el Ministerio de Sanidad, Silvia Calzón Fernández.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Juan José Pedreño Planes.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

277 Prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria.

Resolución

Visto la prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto de la prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR).

Murcia, 12 de enero de 2022.—El Secretario General, Andrés Torrente Martínez.

Prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria

En Murcia, a 31 de diciembre de 2021.

Reunidos:

De una parte el Excmo. Sr. D. Juan José Pedreño Planes, Consejero de Salud, en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De otra parte, D. Alfonso García Teruel, Presidente de la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), en nombre y representación de la misma en virtud de lo dispuesto en el artículo 27 de sus Estatutos y por acuerdo de la Junta Directiva en reunión de 4 de marzo de 2021.

Intervienen en función de sus respectivos cargos y en ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas, con plena capacidad para formalizar la presente prórroga y, a tal efecto,

Manifiestan:

Primero.- Que con fecha 3 de diciembre de 2018, se suscribió un convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud, y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria a este colectivo.

Segundo.- Que tal Convenio fue suscrito por el interés de ambas partes, con el fin de favorecer la información y educación socio sanitaria del entorno familiar de estas personas, mediante la promoción de actividades y acciones encaminadas a la mejora de la calidad de vida de este colectivo.

Tercero.- Que la cláusula sexta del mencionado Convenio, dispone que éste tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, y que el Convenio podrá prorrogarse por acuerdo expreso de las partes por años naturales sucesivos, hasta un máximo de cuatro años adicionales.

Cuarto.- Ambas partes estiman que existe un interés mutuo en el mantenimiento de las actividades objeto del Convenio y en suscribir la prórroga del mismo para el año 2022, quedando acreditada la conformidad de la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas", por medio de certificación de fecha 17 de noviembre de 2021 y la no objeción de la Dirección General de Asistencia sanitaria por medio de escrito de fecha 26 de noviembre de 2021.

Y con estos antecedentes las partes

Acuerdan

Primero.- Prorrogar para el año 2022 el Convenio de Colaboración, suscrito el 3 de diciembre de 2018, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud, y la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia "San Blas" (ALAMUR), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria a este colectivo.

Segundo.- La presente prórroga de Convenio no implica aportación de ninguna cuantía específica por parte de la Consejería de Salud, por lo que no procede la realización de certificación o retención de crédito alguno.

Tercero.- El presente Acuerdo estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en cuadruplicado ejemplar.

Por la Consejería de Salud, el Consejero, Juan José Pedreño Planes.—Por la Asociación de Laringectomizados de la Región de Murcia “San Blas” (ALAMUR), el Presidente, Alfonso García Teruel.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

278 Prórroga para el año 2022 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria.

Visto la Prórroga para el año 2020 del convenio de colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el texto de la Prórroga para el año 2022 del Convenio de Colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria suscrito por el Consejero de Salud.

Murcia, 12 de enero de 2022.—El Secretario General, Andrés Torrente Martínez.

Prórroga para el año 2022 del Convenio de Colaboración, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B.), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria

En Murcia, a 31 de diciembre de 2021.

Reunidos:

De una parte el Excmo. Sr. D. Juan José Pedreño Planes, Consejero de Salud, en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De otra parte, Dña. Carmen Gil Montesinos Presidenta de la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida, (A.M.U.P.H.E.B.), en nombre y representación de la misma, en virtud de lo dispuesto en el artículo 27 de sus Estatutos y por acuerdo de la Junta Directiva en reunión de 12 de noviembre de 2021.

Intervienen en función de sus respectivos cargos y en ejercicio de las facultades que a cada uno le están conferidas, con plena capacidad para formalizar la presente prórroga y, a tal efecto,

Manifiestan:

Primero.- Que con fecha 28 de diciembre de 2018, se suscribió un convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud, y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida, (A.M.U.P.H.E.B.), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria a este colectivo.

Segundo.- Que tal Convenio fue suscrito por el interés de ambas partes, con el fin de favorecer la información y educación sociosanitaria del entorno familiar de estas personas, mediante la promoción de actividades y acciones encaminadas a la mejora de la calidad de vida de este colectivo.

Tercero.- Que la cláusula sexta del mencionado Convenio, dispone que éste tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, y que el Convenio podrá prorrogarse por acuerdo expreso de las partes por años naturales sucesivos, hasta un máximo de cuatro años adicionales, quedando acreditada la conformidad de la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida, por medio de certificación de fecha 15 de noviembre de 2021 y la no objeción de la Dirección General de Asistencia sanitaria por medio de escrito de fecha 26 de noviembre de 2021.

Cuarto.- Ambas partes estiman que existe un interés mutuo en el mantenimiento de las actividades objeto del Convenio y en suscribir la prórroga del mismo para el año 2022.

Y con estos antecedentes las partes

Acuerdan:

Primero.- Prorrogar para el año 2022 el Convenio de Colaboración, suscrito el 28 de diciembre de 2018, entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Salud, y la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida, (A.M.U.P.H.E.B.), para la mejora de la calidad en la asistencia sanitaria a este colectivo.

Segundo.- La presente prórroga de convenio no implica aportación de ninguna cuantía específica por parte de la Consejería de Salud, por lo que no procede la realización de certificación o retención de crédito alguno.

Tercero.- El presente Acuerdo estará vigente hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en cuadruplicado ejemplar.

Por la Consejería de Salud, el Consejero, Juan José Pedreño Planes.—Por la Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida (A.M.U.P.H.E.B.), la Presidenta, Carmen Gil Montesinos.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente

279 Anuncio por el que se somete a información pública el pliego de condiciones que regirá en el expediente de renovación de ocupación de terrenos en las vías pecuarias denominadas "Cordel de Librilla a Lorca" y "Vereda de la Venta del Rabioso, clasificadas entre las del término municipal de Alhama de Murcia, con destino a tubería para agua de riego, en ejecución del proyecto y adenda de infraestructura hidráulica de los sectores III y IV de la zona regable de Lorca-Valle del Guadalentín, solicitada por Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 3/1995, de 23 de marzo, de Vías Pecuarias, se somete a información pública en las Oficinas, sitas en Plaza Juan XXIII, número 4, Edificio C planta 3.ª, Código Postal 30008, de Murcia, por espacio de un mes a contar desde la fecha de la presente publicación, el Pliego de Condiciones que ha de regir en la renovación de ocupación temporal y parcial de las Vías Pecuarias denominadas "Cordel de Librilla a Lorca" y "Vereda de la Venta del Rabioso", Clasificadas entre las del término municipal de Alhama de Murcia con una anchura legal de 37'61 metros y 20'89 metros, respectivamente, con destino instalación de tubería en ejecución del Proyecto y Adenda de Infraestructura Hidráulica de los Sectores III y IV de la Zona Regable de Lorca-Valle del Guadalentín, término municipal de Alhama de Murcia, Clave: 07.25.166/2111, que estuvo concedida en el expediente VP 9/05, en una superficie de 2.951'90 metros cuadrados, por un período de diez años entre el día 1 de abril de 2020 y el día 31 de marzo de 2030, de la que es beneficiaria Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia, con N.I.F.: G30055768, con referencia VPOCU20200035. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1.d) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se procede a publicar dicho pliego de condiciones en la dirección web <https://murcianatural.carm.es/web/guest/participacion>.

Murcia, 3 de enero de 2022.—El Director General del Medio Natural, Fulgencio Perona Paños.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

280 Aprobación definitiva de la ordenanza municipal de regulación de vehículos de movilidad personal en el término municipal de Cartagena.

En sesión ordinaria del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena Pleno, con fecha veinticinco de diciembre de dos mil veintiuno, se adoptó el acuerdo de aprobar definitivamente la Ordenanza Municipal de Regulación de Vehículos de Movilidad Personal en el término municipal de Cartagena.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se procede a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza, entrando en vigor transcurrido el plazo previsto en el Art. 65.2 del mismo cuerpo legal, lo que se hace público para general conocimiento.

Contra el Acuerdo de aprobación definitiva de la Ordenanza cabe interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el Art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa.

En Cartagena, 13 de enero de 2022.—La Coordinadora de Urbanismo, Ángeles López Cánovas.

Ordenanza municipal de regulación de los vehículos de movilidad personal en el término municipal de Cartagena

El Ayuntamiento de Cartagena apuesta por implantar un modelo de movilidad sostenible en la ciudad en el que se prioricen los desplazamientos a pie, en bicicleta y en transporte público. En Cartagena, como en el resto de las ciudades de la geografía nacional, se ha producido un cambio en determinados medios de transporte urbano, con la introducción de los vehículos de movilidad personal (VMP). Este hecho requiere que el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena actúe en el ejercicio de sus potestades a fin de garantizar un uso adecuado de los espacios públicos por toda la ciudadanía.

El interés municipal por conjugar los diferentes intereses públicos y privados justifica que el Ayuntamiento de Cartagena promueva una regulación del uso de estos vehículos en la ciudad. Asimismo, el Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) establece como uno de sus objetivos fundamentales y apuesta por modos de transporte no contaminantes, y entre sus criterios se encuentra a ciencia cierta regular en la ciudad el uso y las condiciones de servicio de los vehículos de movilidad personal (VMP), integrándose en el sistema de movilidad urbano de modo que convivan de forma respetuosa con el resto de usuarios de la vía pública.

Como resumen de la normativa actualmente en vigor, respecto a los Vehículos de Movilidad Personal:

1.º) Son considerados vehículos, de conformidad con el apartado 6.º del Anexo I del RDLeg. 6/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la LTSV y el R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

2.º) No son vehículos de motor de combustión interna, por exclusión respecto a la definición de los mismos según el R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

3.º) No son los vehículos de motor de dos ruedas ligero de la Categoría L1e según lo establecido en R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

4.º) Son vehículos con sistema de auto-equilibrado, y sin sillín, por exclusión también, conforme al artículo 2 j) del Reglamento 168/2013 de la UE; quedando aparte excluidos del concepto de VMP los vehículos sin sistema de auto-equilibrado y con sillín, según R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

5.º) Para el caso de contar con sistema de auto-equilibrado y sillín o plaza de asiento para el conductor, su punto R deberá estar situado a una altura inferior o igual a 540 mm, por exclusión respecto a los vehículos con sillín superior a dicha altura que entrarían en la Categoría L1e según el artículo 2 apartado k) del Reglamento UE 168/2013 y R.D. 970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

6.º) Por exclusión, no son ciclos o bicicletas de pedales con pedaleo asistido, pues los VMP se propulsan exclusivamente por motor, a diferencia de aquéllos y quedan por tanto excluidos de la aplicación del RD 339/2014, de 9 de mayo, por el que se modifica el Reglamento General de Vehículos, según su artículo 2 c); tampoco son vehículos de movilidad reducida por la definición que de los mismos hace el Anexo II del Reglamento General de Vehículos y R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

7.º) Son vehículos que pueden alcanzar una velocidad de entre 6 km/h a 25 km/h, pues los productos con velocidades de hasta 6 km/h, son considerados juguetes conforme al Real Decreto 1205/2011, de 26 de agosto, R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

8.º) Pasarían a tratarse como ciclomotores, aquellos vehículos con potencia nominal o neta continua máxima superior a 1.000 W, por corresponder a la Subcategoría L1e-B del Reglamento UE 168/2013 y R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico hasta los 4.000 W de la Categoría L1e, "o bien con una potencia continua nominal máxima inferior o igual a 4 kW si es de motor eléctrico". Así mismo, tampoco serían VMP, los vehículos con una tensión de trabajo superior a 100VCC o 240VAC, según. R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

9.º) No les es exigible a sus conductores la obtención de seguro obligatorio pues el mismo es exigido para los vehículos a motor conforme a la normativa vigente de aplicación.

9.º) No se les exige autorizaciones administrativas para conducir ni para circular, al estar excluidos del ámbito del Reglamento UE 168/2013 y tal y como recoge R.D.970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico.

D) Finalmente, el RD 970/2020, de 10 de noviembre, publicado en el BOE de 11 de noviembre de 2020, viene a establecer:

a) Artículo segundo apartado 6 a), Definición de "Vehículo a motor: Vehículo provisto de motor para su propulsión. Se excluyen de esta definición los ciclomotores, los tranvías, los vehículos para personas de movilidad reducida, bicicletas de pedales con pedaleo asistido y los vehículos de movilidad personal".

b) Artículo segundo apartado 6 d), Definición de VMP: «Vehículo de movilidad personal: Vehículo de una o más ruedas dotado de una única plaza y propulsado exclusivamente por motores eléctricos que pueden proporcionar al vehículo una velocidad máxima por diseño comprendida entre 6 y 25 km/h. Sólo pueden estar equipados con un asiento o sillín si están dotados de sistema de autoequilibrado. Se excluyen de esta definición los Vehículos sin sistema de autoequilibrado y con sillín, los vehículos concebidos para competición, los vehículos para personas con movilidad reducida y los vehículos con una tensión de trabajo mayor a 100 VCC o

240 VAC, así como aquellos incluidos dentro del ámbito del Reglamento (UE) n.º 168/2013 (LA LEY 2704/2013) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013.»

D.2º) Introducir el artículo 22 bis al RD 2822/1998, de 23 de diciembre del Reglamento General de Vehículos, según el cual:

«Artículo 22 bis Vehículos de movilidad personal.

1. Los vehículos de movilidad personal quedan exceptuados de obtener la autorización administrativa a la que hace referencia el apartado 1 del artículo 1.»

“2. Los vehículos de movilidad personal requerirán para poder circular el certificado de circulación que garantice el cumplimiento de los requisitos técnicos exigibles por la normativa nacional e internacional recogidos en su manual de características, así como su identificación.

3. El manual de características de los vehículos de movilidad personal se aprobará por Resolución del Director General de Tráfico”.

D.3º) Introducir el apartado k) al artículo 3 al RD 2822/1998, de 23 de diciembre del Reglamento General de Vehículos, según el cual:

k) Manual de características de los vehículos de movilidad personal. Documento elaborado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico y aprobado mediante resolución de su titular, en el que se establecerá los requisitos técnicos que los vehículos de movilidad personal deben cumplir para su puesta en circulación, la clasificación de los mismos, los procesos de ensayo para su certificación y los mecanismos que se emplearán para su fácil identificación. El manual se publicará en el Boletín Oficial del Estado y en la página web de la Dirección General de Tráfico (www.dgt.es). El manual será actualizado cuando se modifiquen los criterios reglamentarios en materia de vehículos, tanto de carácter nacional como de la Unión Europea, o cuando la aparición de nuevas formas de movilidad lo requiera.»

D.4º) En la Disposición Transitoria Única del RD 970/2020 se establece además que:

“Disposición transitoria única. Régimen transitorio.

La obligación de disponer de certificado para la circulación y su identificación, conforme a lo establecido en el Manual de características de los vehículos de movilidad personal, será de aplicación a los veinticuatro meses de la publicación del manual de características de los vehículos de movilidad personal en el «Boletín Oficial del Estado».

A fecha actual, no consta Resolución del titular de la Jefatura Central de Tráfico para la aprobación del Manual de características de los VMP, ni su publicación en el BOE.

D.5º) Modificar el artículo 50 del Reglamento General de Circulación, aprobado por el Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, en su Artículo primero apartado 2, según el cual:

1. El límite genérico de velocidad en vías urbanas será de:

- a) 20 km/h en vías que dispongan de plataforma única de calzada y acera.
- b) 30 km/h en vías de un único carril por sentido de circulación.
- c) 50 km/h en vías de dos o más carriles por sentido de circulación.

A estos efectos, los carriles reservados para la circulación de determinados usuarios o uso exclusivo de transporte público no serán contabilizados.

2. Las velocidades genéricas establecidas podrán ser rebajadas previa señalización específica, por la Autoridad municipal.

(...)

7. Las autoridades municipales y titulares de la vía podrán adoptar las medidas necesarias para lograr el calzado del tráfico y facilitar la percepción de los límites de velocidad establecidos.

(...)”.

D.6º) En relación con lo anterior, la Disposición final Única del RD 970/2020 establece así mismo que:

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el 2 de enero de 2021. No obstante, la modificación del artículo 50 del Reglamento General de Circulación (LA LEY 1951/2003) entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

D.7º) Introducir el apartado 4 al artículo 38 del Reglamento General de Circulación, aprobado por el Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, en su Artículo primero apartado 1, según el cual:

«Artículo 38. Circulación en autopistas, autovías y otras vías.

«4. Se prohíbe circular por travesías, vías interurbanas y autopistas y autovías que transcurren dentro de poblado con vehículos de movilidad personal. Asimismo, queda prohibida la circulación de estos vehículos en túneles urbanos.»

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, procede la tramitación de una Ordenanza Reguladora de los Vehículos de Movilidad Personal en el término municipal de Cartagena, en virtud de la competencia general que otorga el artículo 7 del “Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial” según el cual:

“Artículo 7. Competencias de los municipios.

Corresponde a los municipios:

a) La regulación, ordenación, gestión, vigilancia y disciplina, por medio de agentes propios, del tráfico en las vías urbanas de su titularidad, así como la denuncia de las infracciones que se cometan en dichas vías y la sanción de las mismas cuando no esté expresamente atribuida a otra Administración.

b) La regulación mediante ordenanza municipal de circulación, de los usos de las vías urbanas, haciendo compatible la equitativa distribución de los aparcamientos entre todos los usuarios con la necesaria fluidez del tráfico rodado y con el uso peatonal de las calles, así como el establecimiento de medidas de estacionamiento limitado, con el fin de garantizar la rotación de los aparcamientos, prestando especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad que tienen reducida su movilidad y que utilizan vehículos, todo ello con el fin de favorecer su integración social.

c) La inmovilización de los vehículos en vías urbanas cuando no dispongan de título que habilite el estacionamiento en zonas limitadas en tiempo o excedan de la autorización concedida, hasta que se logre la identificación de su conductor.

La retirada de los vehículos de las vías urbanas y su posterior depósito cuando obstaculicen, dificulten o supongan un peligro para la circulación, o se encuentren incorrectamente aparcados en las zonas de estacionamiento

restringido, en las condiciones previstas para la inmovilización en este mismo artículo. Las bicicletas sólo podrán ser retiradas y llevadas al correspondiente depósito si están abandonadas o si, estando amarradas, dificultan la circulación de vehículos o personas o dañan el mobiliario urbano.

Igualmente, la retirada de vehículos en las vías interurbanas y el posterior depósito de éstos, en los términos que reglamentariamente se determine.

d) La autorización de pruebas deportivas cuando discurran íntegra y exclusivamente por el casco urbano, exceptuadas las travesías.

e) La realización de las pruebas a que alude el artículo 5.o) en las vías urbanas, en los términos que reglamentariamente se determine.

f) El cierre de vías urbanas cuando sea necesario.

g) La restricción de la circulación a determinados vehículos en vías urbanas por motivos medioambientales.”

En aplicación del principio de transparencia, en este preámbulo se reconoce concretamente cuales son los objetivos perseguidos por la norma. Asimismo, conforme a lo establecido en el art. 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Proyecto de Ordenanza se ha sometido a la consulta pública previa en el portal web municipal con objeto de recabar la opinión de los sujetos y organizaciones afectadas por la futura norma acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación y los objetivos de la misma.

Por lo que se refiere al cumplimiento del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Artículo 1. Objeto de la ordenanza

La presente Ordenanza tiene por objeto regular la circulación y el estacionamiento de los Vehículos de Movilidad Personal (VMP), definidos como tales según la normativa de tráfico en vigor, en el término municipal de Cartagena, sin perjuicio de la observancia de la normativa vigente sobre tráfico, seguridad vial y circulación de vehículos y su integración en el funcionamiento global del sistema de movilidad en la ciudad.

Artículo 2. Definición y clasificación

Según lo establecido en Apto A “Definiciones” del Anexo II “Definiciones y categorías de los vehículos” del Real Decreto 970/2020 de 10 de noviembre, se establece la siguiente definición de VMP:

Vehículo de una o más ruedas dotado de una única plaza y propulsado exclusivamente por motores eléctricos que pueden proporcionar al vehículo una velocidad máxima por diseño comprendida entre 6 y 25 km/h. solo pueden estar equipados con un asiento o sillín si están dotados de sistema de autoequilibrado. Se excluyen de esta definición los vehículos sin sistema de autoequilibrado y con sillín, los vehículos concebidos para competición, los vehículos para personas con movilidad reducida y los vehículos con una tensión de trabajo mayor a 100VCC o 240 VAC, así como aquellos incluidos dentro del ámbito del Reglamento (UE) nº 168/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013.

Se excluyen de la definición anterior los siguientes vehículos:

- Vehículos sin sistema de auto-balanceo y con sillín,
- vehículos diseñados específicamente para circular fuera de las vías públicas o vehículos concebidos para competición,

- los vehículos para personas con movilidad reducida,
- los vehículos con una tensión de trabajo mayor a 100 VCC o 240 VCA,
- los vehículos considerados juguetes,
- las bicicletas eléctricas (EPAC),
- los vehículos que no transportan personas (por ejemplo, robots de carga),

Artículo 3. Velocidad máxima y espacios de circulación.

1. Los VMP estarán sometidos en cuanto a velocidad máxima a 25 Km/h por criterios de construcción, salvo que la vía por la se circulase impusiese límite inferior a éste, tales como en vías de plataforma única. Rebasar esta velocidad se considera como una falta grave.

2. *Se limita a velocidad máxima de VMP a 20 Km/hora en vías urbanas que dispongan de plataforma única de calzada y acera, (por ejemplo, Calle Jara), siendo necesario respetar la prioridad de los peatones, adecuar la velocidad a su paso y no hacer ninguna maniobra que afecte negativamente a su seguridad y pudiendo la autoridad municipal rebajar el límite de velocidad máxima a 10 km/h, previa señalización específica.

3. Se autoriza a circular por vías urbanas estando prohibida la circulación de los VMP por travesías, vías interurbanas, autopistas y autovías que transcurren dentro del municipio así como en túneles urbanos.

4. Se prohíbe circular por las aceras y por las zonas peatonales exclusivas como por ejemplo CI Mayor, Pza. Ayuntamiento, CI Honda, CI San Fernando.

5. Circularán por el carril bici en la calzada. En los tramos donde no existan carriles bici en calzadas, circularán por las calzadas, por su derecha. En las vías de más de un carril por sentido, en el derecho, en tanto no se publique una norma de rango superior que lo modifique, estando a lo estipulado en la misma a partir de su publicación en el Boletín correspondiente. En las vías de más de un carril por sentido, para efectuar cruces deberán hacerlo por espacios habilitados al efecto, respetando las normas de los mismos.

6. Reglas de circulación: los conductores de VMP deberán respetar la legislación vigente en materia de tráfico y Seguridad Vial, y en particular deberán respetar las siguientes reglas:

a. Los VMP circularán en fila y tendrán la obligación de viajar por el carril habilitado.

b. Los conductores de VMP dotados de manillar deberán conducir sin dejar de sujetar con ambas manos el mismo.

c. Los conductores de VMP deberán anunciar sus intenciones de giro mediante indicadores de dirección, en caso de que el VMP los tenga instalados, o señales manuales de indicación de cambio de dirección.

d. De acuerdo a lo establecido en artículo segundo del R.D. 970/2020, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, en materia de medidas urbanas de tráfico., los VMP deberán disponer de Certificado de Circulación y Manual de características de los vehículos de movilidad personal cuando éstos estén disponibles.

7. Los conductores de VMP deberán adecuar la velocidad en vías ciclistas/pistas-bici, así como ceder el paso al peatón en vías compartidas con éste y no podrán circular en aceras-bici en que los carriles bici compartan plataforma con la acera.

8. Los VMP no podrán ser usados por más de una persona simultáneamente.

* El límite máximo de velocidad de 20 km/h en vías urbanas que dispongan de plataforma única de calzada y acera, entra en vigor a partir del 11 de mayo de 2021. No obstante, la rebaja del límite de velocidad a 10 km/h en las vías urbanas de estas características, entrará en vigor con efectos desde la publicación de la Ordenanza Municipal en el ejercicio del actual artículo 50.1 del RD 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, previa señalización específica.

Artículo 4. Estacionamiento de VMP

Las siguientes normas de estacionamiento serán de aplicación a los precitados tipos de vehículos con carácter general, así como aquellos que la legislación sectorial considere como tales VMP.

Límites y condiciones al estacionamiento de VMP:

1. Los vehículos de movilidad personal (VMP) podrán estacionar amarrados en las mismas condiciones que las establecidas en la normativa vigente para las bicicletas.

2. Los vehículos de movilidad personal (VMP) destinados al arrendamiento individual o pertenecientes a sistemas de movilidad compartida estacionarán en los espacios y bajo las condiciones estipuladas en las autorizaciones o licencias que se otorguen para el ejercicio de esa actividad. Las empresas deberán ofrecer exhaustiva información a sus usuarios en cada dispositivo.

3. Los VMP estacionarán en las zonas específicamente habilitadas al efecto. Ningún vehículo de movilidad personal (VMP) podrá estacionar en lugares que obstaculicen el tránsito peatonal, de vehículos o en elementos de indicación para invidentes y rampas de acceso a sillas de ruedas, el uso de mobiliario urbano ni el acceso a inmuebles o servicios, en especial el acceso a paradas de transporte público y, en ningún caso, junto a la fachada de edificios. Las empresas explotadoras deberán ofrecer a los usuarios una información detallada al respecto.

Se prohíbe atarlos a árboles, semáforos, bancos y otros elementos de mobiliario urbano, delante de zonas de carga y descarga o en lugares reservados a otros usuarios y a personas con movilidad reducida; o en servicios o zonas de estacionamiento prohibido, salidas de emergencia, hospitales, clínicas o ambulatorios y zonas de servicio de los Servicios Públicos, así como en las aceras.

Artículo 5. Condiciones de uso

Serán de uso unipersonal y no podrán transportar viajeros.

1. las condiciones generales de uso, circulación y prioridad de los vehículos de movilidad personal (VMP) serán las previstas con carácter general por la Ley de Tráfico y el Reglamento General de Circulación, así como en el R.D.970/2020.

2. El uso del casco será muy recomendable, en tanto no se publique norma de superior rango, siendo de aplicación lo que se establezca en la misma a partir de ese momento

3. La edad mínima permitida para circular con un VMP es de 15 años.

4. Se considera como altamente recomendable la contratación de un seguro de responsabilidad civil para el usuario y frente a terceros en tanto no se publique norma de superior rango, siendo de aplicación lo que se establezca en la misma a partir de ese momento.

5. Los conductores de VMP deberán usar los mismos de forma que se garantice su visibilidad y la seguridad en su empleo, siendo obligatorio la existencia de dispositivos luminosos de color blanco en la parte delantera y color rojo fijo o intermitente en la parte trasera. Su uso será obligatorio.

6. El uso de prendas reflectantes será muy recomendable, en tanto no se publique norma de superior rango, siendo de aplicación lo que se establezca en la misma a partir de ese momento

7. En el caso de la utilización con fines turísticos comerciales sólo podrán circular con autorización del Área correspondiente del Ayuntamiento de Cartagena y con las debidas autorizaciones relativas a dicha actividad económica, regulándose por la normativa sectorial de aplicación.

8. Queda prohibido conducir utilizando cualquier tipo de casco de audio o auricular conectado a aparatos receptores o reproductores de sonido u otros dispositivos, así como aparatos de telefonía móvil o cualquier otro medio o sistema de comunicación que pudiera reducir o eliminar la percepción sonora del entorno.

9. Con el fin de garantizar la seguridad de los propios conductores, así como de los del entorno, será obligatorio someterse, cuando así se les requiera, a las mismas pruebas de alcohol y estupefacientes que el resto de los conductores, siendo aplicables los mismos límites.

10. Uso de calzado adecuado: Con el fin de que el conductor pueda controlar el VMP en todo momento de una forma segura y realice para ello las actuaciones oportunas, será obligatorio que los conductores de VMP lleven en todo momento calzado que sujete y proteja suficientemente los pies, no pudiendo ir descalzos o con calzado excesivamente suelto

Prioridad peatonal

Los conductores de los VMP deben circular con diligencia y precaución para evitar daños propios o a terceros, no poner en peligro al resto de los usuarios de la vía y respetar siempre la preferencia de paso de los peatones.

En los pasos de peatones la prioridad es peatonal, es obligatorio detenerse cuando haya peatones esperando y se cruce un paso de peatones, así como tomar las precauciones necesarias.

Es necesario respetar la prioridad de los peatones, adecuar la velocidad a su paso y no hacer ninguna maniobra que afecte negativamente a su seguridad, en los espacios habilitados y de convivencia peatón y VMP.

Artículo 6. Actividad de explotación comercial

Con carácter general, será obligatoria la identificación y registro para vehículos y ciclos que desarrollen una actividad económica.

1. Los vehículos de movilidad personal (VMP) destinados a actividades de explotación comercial, incluidos los sistemas de vehículo compartido y las actividades turísticas, requerirán previa autorización municipal para el ejercicio de la actividad.

2. En la autorización se establecerán las condiciones del ejercicio.

3. El ejercicio de la actividad comercial sin la preceptiva autorización municipal facultará a los agentes de la autoridad municipal para la retirada de los vehículos de movilidad personal (VMP) de las vías públicas.

4. Los titulares de la explotación económica deben velar porque los usuarios de los vehículos de movilidad personal y ciclos de más de dos ruedas conozcan la información necesaria para el correcto uso de los VMP explotados.

Artículo 7. Infracciones y sanciones.

1. Son infracciones administrativas relativas al uso y circulación de los vehículos de movilidad personal (VMP) las recogidas en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y en el Reglamento General de Circulación que les resulten aplicables, o normativa que los sustituya.

Estas infracciones serán sancionadas con las multas previstas en tal normativa, según los siguientes códigos:

INFRACCIÓN	ARTÍCULO
Estacionar en aceras y zonas peatonales, así como en cualquier lugar distinto de los específicamente habilitados para dichos vehículos.	OMT 151.03 OMT 151.15.0 CIR 121.5.5A
El incumplir las condiciones de amarre y estacionamiento establecidas en el artículo 4 de la presente ordenanza.	CIR 91.1.5A OMT 151.0.2 OMT 151.0.16 OMT 151.7.0 OMT 151.16.0 OMT 151.8.0 OMT 151.14.0 OMT 151.0.1 OMT 151.3.0 OMT 151.19.0
Exceder de la velocidad máxima permitida en el régimen de circulación previsto en las zonas de plataforma única y plataforma única compartida.	CIR 50.1.5A
Circular por las zonas no permitidas como aceras y áreas residenciales.	OMT 11.0.0
Trasportar viajeros excediendo el uso unipersonal de los VMP.	CIR9.1.5E CIR 9.1.5B
Transporte de mercancías.	VEH 15.1.5A
No llevar el calzado adecuado	CIR98.1.5C CIR 98.3.5A
No ir dotado de luces y/o chaleco reflectante	CIR 98.1.5C
Actuaciones que pongan en peligro la seguridad del propio conductor, de peatones, u otros usuarios de la vía como conducción temeraria o negligente.	CIR3.1.5A CIR 3.1.B
La utilización de casco de audio o auricular conectado a aparatos receptores de sonido u otros dispositivos que pudieran reducir o eliminar la percepción sonora del entorno	CIR 18.2.5A
Circular empleando el teléfono móvil.	CIR 18.2.5B
Circular en sentido contrario de circulación	CIR 41.1.5A
Exceder los 25km/h de velocidad máxima	VEH 1.1.5B
Circular bajo los efectos del alcohol y estupefacientes	CIR 20.1 LSV 14.1.1.5A
Negarse a someterse a las pruebas de alcohol y estupefacientes	LSV14.2.5A CIR 21.1.5F

LSV: Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial

CIR: Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre

OMT: Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad vial (BORM de 8 de agosto de 2006)

SOA: Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2004 de 29 octubre (BOE nº 26, de 5 noviembre)

VEH: Real Decreto 2822/1988, de 23 de diciembre, , por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos

Responsabilidad

Para los casos de infracciones cometidas por menores de 18 años, serán los tutores o quienes ejerzan patria potestad quienes respondan por los menores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1903 del Código Civil.

Con independencia de la sanción que pudiera corresponder, procederá la inmovilización, retirada y depósito municipal del vehículo y demás medidas provisionales en los casos previstos en la normativa estatal de Tráfico y Seguridad Vial, RD Legislativo 6/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido sobre la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, así como en los casos de incumplimiento de la presente ordenanza, con las especificaciones y salvedades efectuadas en el art. 104.7 RD Legislativo 6/2015: En casos de arrendamiento, la inmovilización se sustituye por prohibición del uso del vehículo por el infractor.

Inmovilización y retirada

Serán causas de inmovilización y retirada de vehículo:

- Dar positivo en pruebas de alcohol y/o estupefacientes.
- Negarse a la realización de las pruebas de alcohol y estupefacientes legalmente establecidas.
- Manipulación de las características técnicas del VMP

Disposición adicional primera. Difusión normativa

Para dar a conocer la Ordenanza y conseguir su efectivo cumplimiento, se implantarán medidas de acompañamiento para la difusión y sensibilización de la misma.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente ordenanza entrará en vigor una vez transcurridos quince días, contados desde el siguiente al de la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Cartagena, 17 de noviembre de 2021.—La Vice Alcaldesa y Concejala del Área de Gobierno de Vicealcaldía y Urbanismo, Vivienda y Proyectos Estratégicos, Patrimonio Arqueológico y Medio Ambiente, Ana Belén Castejón Hernández.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

281 Tarifas de aparcamientos públicos de concesión municipal-2022.

Con fecha 30 de diciembre de 2021, por la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia se aprobó la "Revisión de tarifas de los aparcamientos públicos de concesión municipal – 2022", que tengan régimen de rotación, que estará en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, en los siguientes importes:

Del minuto 0 al 300 0,046 €/minuto

Del minuto 301 al 720 0,044 €/minuto

Del minuto 721 hasta 24 horas, pago máximo de 12 horas a precios anteriores.

Tarifa multiparking (todos los minutos) 0,044 €/minuto

Dicho acuerdo se podrá consultar en la página web del Ayuntamiento de Murcia www.murcia.es

En Murcia, 10 de enero de 2022.—El Alcalde.—La Directora de Tráfico y Transportes, Isabel Fernández Guerras, P.D.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Visión y Future, S. Coop.

282 Transformación de Sociedad Cooperativa en Sociedad de Responsabilidad Limitada.

Que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 94.2.f) de la Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia, se hace público que en la Asamblea General Extraordinaria de la Cooperativa "Visión y Future, S. Coop.", celebrada, previa convocatoria conforme a las normas legales y estatutarias, el día 5 de noviembre de 2021 se acordó por unanimidad de sus socios, la transformación de la misma en sociedad de Responsabilidad Limitada, y como consecuencia de lo anterior, pasará a denominarse "Pirnar España, Sociedad Limitada", aprobándose asimismo, el balance de la sociedad para su transformación.

En Murcia, 15 de noviembre de 2021.—El Administrador Único de "Visión y Future, S. Coop.", Jaime Meseguer Fernández.