Boletín Oficial de la
REGIÓN de MURCIA

Número 185 Viernes, 9 de agosto de 2024

BORM

S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Formación Profesional

4137 Orden de 31 de julio de 2024, de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se nombran funcionarios en prácticas a los aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos para ingreso en el Cuerpo de Maestros convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022. 25670

4138 Resolución de 30 de julio de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 488/2023, seguido ante el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 7 de Murcia, a instancia de D. Javier Cegarra Sánchez y otros, contra la desestimación de los recursos de reposición interpuestos contra la Orden de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo dictada por delegación, de fecha 18 de mayo de 2023, por la que se publican las listas definitivas de funcionarios y funcionarias de carrera del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional, propuestos para su integración en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, conforme a la Orden de 23 de marzo de 2023 y contra la Orden del mismo órgano 22 de mayo de 2023 por la que se resuelve el procedimiento para la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, para personal funcionario de carrera adscrito al ámbito de gestión de la Región de Murcia. 25708

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4139 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones). 25710

4140 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa IFF Murcia Natural Ingredientes S.L.U. 25796

4141 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Urbanizadora Municipal S.A. 25820

4142 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc). 25837

4143 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Moyca Grapes, S.L., (antes SAT N.º 9857 -MU MOYCA). 25880

NPE: B-090824-185

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4144 Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural por la que se incoa procedimiento de modificación de la declaración del bien de interés cultural, con categoría de monumento, Torre del Moro en Cartagena, para su definición y establecimiento de su entorno de protección, expediente administrativo DBC 000018/2016. 25925

4145 Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural, por la que se incoa procedimiento de declaración de bien de interés cultural de carácter Inmaterial, a favor del juego de bolos cartageneros. 25932

Consejería de Educación y Formación Profesional

4146 Resolución de 29 de julio de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 24 de julio de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, "Sol y Luna", de Murcia, código 30019635, por cambio de titularidad. 25936

4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

4147 Anuncio por el que se hace pública la resolución por la que se modifica la Autorización Ambiental Integrada concedida en el expediente AAI20100018, del titular Grupo Avícola La Cresta, S.L., para incorporar a la Autorización modificación no sustancial de la instalación/actividad, consistente en modificación en el sistema de producción correspondiente a la Nave n.º V. 25938

4148 Anuncio por el que se hace pública la resolución de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se concede Autorización Ambiental Integrada en el expediente AAI20210021, del titular Organovac, S.L., para industria de fabricación de aminoácidos orgánicos y obtención de grasas a partir de subproductos cárnicos (carcasas o de desechos de animales) en el T.M. de Lorca. 25939

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4149 Anuncio por el que se somete a información pública el Proyecto de Orden de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se modifica la Orden de 30 de noviembre de 2022, de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de premios del Concurso de Relato Corto BRMU, el Concurso de Novela Gráfica BRMU y el Concurso de Poesía BRMU (BORM núm. 279 de 2 de diciembre de 2022). 25940

4150 Anuncio por el que se somete a información pública el Proyecto de Orden de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se aprueban las bases reguladoras y convocatoria de las ayudas a convocar destinadas Proyectos de Eficiencia Energética de Empresas Turísticas, en el marco de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea –NextGenerationEU. Convocatoria 2024. 25941

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible
Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia

4151 Anuncio de la Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia del trámite de información pública de la relación de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto modificados n.º 2 del proyecto de construcción: "Arco Noroeste Tramo C: desde el P.K. 14+050 hasta el P.K. 21+700 (Enlace A-7 – MU-30)". Clave de obra: 12-MU-5860.C".; y del trámite de convocatoria al levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto modificado n.º 2. 25943

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Dirección General de Política Energética y Minas

4152 Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la nueva subestación de maniobra "Reloj" 132 kV, en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia. 25947

IV. Administración Local

Archena

4153 Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por el servicio de autorización de acometidas y servicios de alcantarillado y depuración de aguas residuales, suministro domiciliario de aguas y mantenimiento de contadores. 25952

Blanca

4154 Aprobación inicial de modificación puntual del PGMO Sector UBRS-3 de Blanca. 25954

Caravaca de la Cruz

4155 Resolución lista provisional admitidos y excluidos del proceso selectivo para la provisión por promoción interna de dos plazas de Oficial 1.ª Electricista. 25955

4156 Resolución lista provisional de admitidos y excluidos para el proceso selectivo de concurso para el ingreso como funcionario/a de carrera. 25957

4157 Resolución del concurso de méritos general para la provisión de puesto de trabajo vacante de Agente de Policía Local del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, mediante movilidad. 25959

4158 Cuenta General del Presupuesto del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz correspondiente al ejercicio 2023. 25961

4159 Delegación de competencias para celebración de matrimonio civil el 3 de agosto de 2024. 25962

4160 Aprobación inicial de la modificación del Presupuesto n.º 14/2024 - crédito extraordinario - Fondo de Contingencia. 25963

4161 Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de tasa por ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones situados en terrenos de uso público, e industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico. 25964

4162 Aprobación inicial de la ordenanza de transparencia de Caravaca de la Cruz. 25965

4163 Rectificación de las bases reguladoras y convocatoria de ayudas destinadas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz. 25966

Cartagena

4164 Aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza de ocupación de la vía pública para usos de hostelería e instalaciones de temporada en playas del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena. 25968

Totana

4165 Aprobación definitiva del expediente n.º 3-A/2024 modificación presupuestaria en el Presupuesto 2024 en vigor, de crédito extraordinario y suplemento de crédito financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales. 25969

4166 Aprobación definitiva del expediente n.º 4-A/2024 modificación presupuestaria en el Presupuesto 2024 en vigor, de crédito extraordinario financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales. 25970

www.borm.es
D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Formación Profesional

4137 Orden de 31 de julio de 2024, de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se nombran funcionarios en prácticas a los aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos para ingreso en el Cuerpo de Maestros convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022.

Por Orden de 22 de diciembre de 2022, de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, se establecen las bases reguladoras y la convocatoria del procedimiento selectivo de estabilización para el ingreso en el Cuerpo de Maestros y la composición de la lista de interinidad derivada de dicho procedimiento, en aplicación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; y para el procedimiento de adquisición de nuevas especialidades.

De conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 56 de la citada Orden de 22 de diciembre de 2022, las comisiones de selección elevaron la propuesta de aspirantes seleccionados a la Consejería de Educación y Formación Profesional, que dictó resolución de 26 de julio de 2024, declarando aprobadas dichas listas.

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 63 de la Orden de 22 de diciembre de 2022 en relación con la fase de prácticas, procede nombrar a los funcionarios en prácticas de entre los aspirantes seleccionados que reúnan las condiciones requeridas para el ingreso, excepto en aquellos casos en que hubieran solicitado y obtenido el aplazamiento de las mismas.

Una vez que estén resueltos los recursos de alzada interpuestos contra la Resolución de 26 de julio de 2024 antes citada, formulados en tiempo y forma, se procederá en su caso mediante Orden de esta Consejería de Educación y Formación Profesional, a efectuar las correspondientes modificaciones en los nombramientos que se contemplan en los anexos de la presente Orden.

En su virtud,

Dispongo:

Primero.- Nombrar funcionarios en prácticas del Cuerpo de Maestros, con efectos de 1 de septiembre de 2024, a los aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos de ingreso a dicho cuerpo, convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022, que aparecen relacionados en el anexo I a la presente Orden, ordenados por puntuación para cada especialidad.

Segundo.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 de la citada Orden de 22 de diciembre de 2022, declarar la situación de aplazamiento legal para la realización de la fase de prácticas, al tener concedida la prórroga de incorporación por un año, a los aspirantes seleccionados que aparecen indicados en el anexo II.

Tercero.- Los destinos obtenidos para el curso 2024-2025 por los funcionarios en prácticas que se relacionan en el anexo I de esta Orden, tienen carácter provisional, estando obligados a participar en los concursos de traslados que se convoquen para el cuerpo por el que hayan sido seleccionados hasta la obtención de un destino definitivo en centros directamente gestionados por la Consejería de Educación y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Cuarto.- A efectos de lo establecido en el artículo 67 de la Orden de 22 de diciembre de 2022, en la primera participación en el concurso de traslados, al que están obligados a participar los funcionarios en prácticas, el orden de prelación será el establecido en el anexo I a la presente Orden.

Quinto.- De conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Orden de Orden de 22 de diciembre de 2022, aquellos aspirantes seleccionados, nombrados funcionarios en prácticas en virtud de la presente Orden, que ya estén prestando servicios como funcionarios de carrera, funcionarios interinos no docentes o personal laboral, deberán formular declaración expresa, optando por las remuneraciones que vienen percibiendo en cualquiera de estas situaciones o por las que les corresponda como funcionarios en prácticas, durante el período de duración de las mismas.

Sexto.- En el caso de que no se haya presentado con anterioridad, los aspirantes nombrados funcionarios en prácticas deberán declarar, bajo juramento o promesa, que no se hallan incursos en alguna de las causas de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidad del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Séptimo.- Si por situaciones excepcionales, los funcionarios en prácticas deben interrumpir la realización de las mismas, podrán solicitar su interrupción ante la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, la cual recabará los informes oportunos al respecto y elevará la solicitud al Consejero de Educación y Formación Profesional, que resolverá.

Octavo.- Por la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación se adoptarán cuantas medidas e instrucciones se hagan precisas para el desarrollo de esta Orden.

Contra la presente orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida potestativamente en reposición ante el Consejero de Educación y Formación Profesional en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Asimismo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 10.1.a) y 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Murcia, 31 de julio de 2024.—El Consejero de Educación y Formación Profesional (P.D. art. 3.1 de la Orden de 29 de septiembre de 2023), la Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, María del Carmen Balsas Ramón.

ANEXO I

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	EI	EDUCACIÓN INFANTIL
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***8588**	JURADO LOPEZ, VERONICA	9,5475
***1682**	PARDO CARRILLO, MARIA LORENA	9,4638
***2988**	GARCIA MARTINEZ-ABARCA, MARIA ANGELES	9,4546
***1373**	FERNANDEZ ORENES, CRISTINA	9,4328
***8314**	GINER SIMON, MARIA JESUS	9,2404
***4303**	PEREZ MIRANDA, GENOVEVA	9,2320
***2060**	PEREZ NUÑEZ, MARIA REMEDIOS	9,2302
***5434**	GARCIA MOLINA, EVA DE JESUS	9,2248
***4986**	ABENZA RODRIGUEZ, ANGELES	9,2097
***9482**	FERNANDEZ PARDO, EULOGIA	9,1968
***1409**	BERNAL HERNANDEZ, REBECA	9,1649
***6404**	PARRA LOPEZ, ISABEL	9,0490
***9689**	COBACHO BELANDO, MARIA MONTSERRAT	9,0468
***5629**	FERNANDEZ MARIN, MARIA DOLORES	9,0101
***7709**	RAMIREZ MORALES, JOSEFA	9,0040
***0705**	FERNANDEZ ABELLAN, MARIA DOLORES	8,9739
***4060**	GARCIA MARTINEZ, MARIA JOSE	8,9472
***4778**	VALERO LOZANO, MARIA DE LOS ANGELES	8,9449
***1172**	TOMAS LOPEZ, VICTORIA	8,9300
***7166**	PALAO GARCIA, ROCIO	8,9147
***8768**	GONZALEZ RAMIREZ, SANDRA ISABEL	8,9142
***1654**	LOZANO LOZANO, LIDIA	8,8754
***3621**	APARICIO SARMIENTO, TANIA	8,8554
***1067**	DIAZ BENZAL, INGRID	8,8449
***8097**	GOMEZ GRANADOS, MARIA DOLORES	8,8311

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4265**	FERNANDEZ GARCIA, MARIA	8,8291
***8014**	MOLINA NAVARRO, MONICA	8,8185
***1135**	CAMACHO LORENTE, MARIA	8,8090
***1966**	UBEDA SANCHEZ, ISABEL DEL PILAR	8,7880
***0076**	BELMONTE CARRILLO, MARIA BELEN	8,7859
***9661**	QUESADA RUIZ, ANA	8,7834
***0313**	SANCHEZ FERRER, TAMARA	8,7695
***9697**	BERNAL PARRA, ALICIA	8,7208
***5592**	RODRIGUEZ MARIN, LIDIA	8,7196
***5554**	TOVAR ALCARAZ, ELIANA	8,7166
***3103**	CERVERA AZNAR, ELOISA	8,6835
***2156**	GARCIA PEREZ, CARMEN	8,6752
***5463**	GONZALEZ SANCHEZ, MARIA DEL CARMEN	8,6708
***1330**	SANCHEZ MONTORO, MARIA JESUS	8,6558
***6665**	SANCHEZ VALERO, MARIA JOSEFA	8,6500
***3085**	FERNANDEZ MARTINEZ, MARIA	8,6242
***1874**	GARCIA IBAÑEZ, SOLEDAD	8,6130
***0988**	MARTINEZ GARCIA, LYDIA	8,5932
***5515**	IBAÑEZ CRESPO, MARIA OLGA	8,5912
***5954**	MALAVE VELEZ, ROSA MARIA	8,5880
***0482**	HIGUERAS VASCO, PAULA	8,5858
***1822**	GARCIA ORTIZ, FRANCISCO ELIAS	8,5802
***1661**	GARCIA RUIZ, ANA BELEN	8,5589
***3679**	CARVOEIRO MAILLO, ISABEL	8,5324
***8753**	GONZALEZ MARTINEZ, FRANCISCA	8,5233
***6263**	GARCIA PULIDO, YOLANDA	8,5130
***4843**	MARTINEZ LAZARO, MADIAN	8,4846
***0795**	ABRIL OLMEDO, JOSEFINA	8,4654

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***1866**	BARCELO HERNANDEZ-GIL, LOURDES	8,4557
***3353**	PEREZ BALLESTA, ROSARIO	8,4485
***1375**	GILAR ORTIZ, MARIA JESUS	8,4477
***3512**	VIDAL MENDEZ, MARTA	8,4469
***6527**	GARCIA ANDRES, YOLANDA	8,4461
***0045**	FERNANDEZ GIL, ORIANA	8,4438
***2555**	JIMENEZ SANCHEZ, ROSARIO	8,4336
***9129**	HERMOSO CALDERON, MARIA CRISTINA	8,4079
***9710**	LOPEZ PEÑALVER, MARIA DEL CARMEN	8,3872
***7152**	BRAVO ANDREU, AFRICA	8,3775
***8990**	ABENZA MOYA, MARIA INMACULADA	8,3754
***7230**	CORCOLES ALARCON, MARIA PILAR	8,3700
***2414**	HERNANDEZ PEREZ, MARIA JOSE	8,3292
***3532**	LOPEZ PUJALTE, MONICA	8,3231
***5711**	GUILLEN AYLLON, MIRIAM	8,3210
***5744**	CABALLERO SANCHEZ-BALLESTERO, SONIA	8,3058
***9840**	BEJAR PASTOR, ANA BELEN	8,2958
***9713**	IBAÑEZ JIMENEZ, TERESA	8,2789
***9835**	PAGAN SAORIN, ALMUDENA	8,2784
***5815**	TARRAGA HENAREJOS, ROCIO	8,2729
***7071**	MARTINEZ VAZQUEZ, MARIA DOLORES	8,2700
***9437**	GARCIA ASENSIO, VICTORIA	8,2692
***6131**	SANCHEZ POVEDA, ANGELA	8,2675
***7906**	LOPEZ ALCARAZ, JUANA MARIA	8,2642
***9351**	DIAZ MUÑOZ, ISABEL MARIA	8,2605
***9073**	MATALLANA PIQUERAS, LLANOS	8,2562
***1803**	SANCHEZ AVELLA, JIMENA SOLEDAD	8,2550
***4406**	RODRIGUEZ NAVARRO, ANA ISABEL DEL PILAR	8,2464

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

****7045*	POLI , GIUSEPPE	8,2437
***9345**	BARRANCOS CANO, PATRICIA	8,2389
***2633**	VAZQUEZ FEREZ, MARIA DOLORES	8,2326
***8388**	GARCIA ORTIZ, ANA PETRONILA	8,2304
***0805**	MIÑANO BALSALOBRE, GEMA	8,2267
***5268**	FERNANDEZ CABALLERO, NOELIA	8,2265
***8503**	ILLAN ARENAS, MIRIAM	8,2218
***3972**	MORCILLO LOPEZ, JAVIER	8,2199
***0322**	FRANCO NAVARRO, MARIA SABINA	8,2148
***9567**	PLAZA JIMENEZ, BEATRIZ	8,2144
***3421**	MARTINEZ DOLS, MARIA MONICA	8,2124
***5896**	LOPEZ ROLDAN, ROSA MARIA	8,2096
***9846**	FERRANDINI PRICE, GRISELDA	8,2032
***1949**	ARANDA FERNANDEZ, CECILIA	8,1929
***7685**	ESPIN MORA, IRENE	8,1892
***8052**	MARIN ROS, LAURA	8,1839
***8041**	HERNANDEZ MARTINEZ, OLGA	8,1775
***9935**	RECHE OLLER, MARINA	8,1738
***8874**	MOLINA CAMPOS, ANA BELEN	8,1715
***1621**	MARTINEZ CARRILLO, MARIA JESUS	8,1662
***8838**	RUIZ CEBRIAN, EURICE	8,1653
***0357**	VELASCO GONZALEZ, ANA	8,1641
***4794**	ZARAGOZA DIAZ, ROCIO	8,1619
***7726**	SANCHEZ MANZANARES, MARIA JOSEFA	8,1589
***2335**	MUÑOZ SANDOVAL, ELENA	8,1585
***3793**	YELO BELDA, ARANZAZU DOLORES	8,1435
***3099**	LOPEZ CASCALES, NOELIA	8,1401
***2076**	ESPIN FERNANDEZ, MARIA ELENA	8,1315

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***6528**	AGUADO BOLIVAR, MARIA VANESA	8,1226	
***1013**	BARRANCOS GIL, MARIA JESUS	8,1224	
***5036**	ZAMORA PAGAN, ELIANA	8,1062	
***1725**	HORTELANO RUIZ, DIEGO	8,1058	
***2333**	CARBALLAL CARBALLAL, MARIA TERESA	8,0859	
***4023**	VILLALGORDO PALLARES, MARTA MARIA	8,0815	
***5412**	TERUEL GARRE, CAROLINA	8,0679	
***0312**	HERNANDEZ VALIENTE, CORAL	8,0636	
***7262**	IBAÑEZ AZORIN, VANESSA	8,0610	
***3288**	MADOLELL MAÑAS, ELISABET	8,0583	
***8350**	MARQUEZ MARTINEZ, MARIA ISABEL	8,0575	
***2318**	CREVILLEN GOMEZ, PALOMA	8,0554	
***9757**	RUZAFA SEGURA, CRISTINA	8,0435	
***1391**	MARTINEZ GARCIA, MARIA TERESA	8,0421	
***5777**	CONESA ZAPLANA, IRENE	8,0392	
***4194**	SANCHEZ FERNANDEZ, ALBA	8,0344	
***3715**	ALIAGA SERRANO, PALOMA	8,0321	
***9411**	ORTIZ DIAZ, MARIA CARMEN	8,0246	
***5564**	SERRANO SAURA, ALMUDENA	8,0198	
***0731**	ARANAZ CASTRO, PATRICIA	8,0166	
***9808**	SICILIA ZAMORA, MARINA	7,2529	R
***3727**	CISTERNE MATALLANA, LAURA	6,9319	R
***9733**	PEREZ MARTINEZ, MARTA	6,7840	R
***2416**	SANCHEZ ASENSIO, ANA BELEN	6,6752	R
***4175**	ALCARAZ ROS, MARIA ANTONIA	6,4248	R
***0011**	MORENO LOPEZ, ANA TERESA	6,2620	R
***0371**	MARTINEZ SERRANO, JOAQUIN	6,0255	R
***0619**	REINA ROBLES, ALICIA	6,0180	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4769**	ONDOÑO MONDEJAR, CRISTINA	5,9718 R
***4456**	GUIRAO SAURA, MARIA SALUD	5,9475 R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	FI	LENGUA EXT.: INGLÉS (MAESTROS PRIMARIA)
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***7825**	PEREZ CARRASCO, ISABEL	8,9736
***3762**	USERO PRECIOSO, BEATRIZ	8,8353
***4578**	LOBO CANELLA, JOSE MIGUEL	8,8105
***7579**	CARPENA GARCIA, JOSE MANUEL	8,7947
***6281**	ROS LOPEZ, MARIA TRINIDAD	8,7245
***1637**	FERNANDEZ SABATELL, LORENA	8,5554
***5923**	GONZALEZ ROS, CRISTINA	8,4861
***4419**	SANCHEZ CANO, SARA LETICIA	8,1352
***3499**	CONESA MARTINEZ, MARIA	8,1288
***3062**	NAVAS MARTINEZ, MARIA	8,0710
****7636*	MUZZALUPO , SONIA	8,0482
***6868**	ORTEGA ARASCO, MARTA GUILLERMINA	8,0056
***7026**	CRUZ HIDALGO, IRIA	7,9999
***4868**	QUESADA CEREZO, MARIA EUGENIA	7,9480
***0209**	RUIZ SANCHEZ, HAIDEA	7,9379
***4656**	PARRONDO CELDRAN, MARIA	7,9278
***9794**	GUILLEN LITAGO, ALICIA	7,8662
***5515**	SANCHEZ PEREZ, RAQUEL	7,8379
***0125**	RUIZ SANCHEZ, FERNANDO	7,8339
***4055**	ALONSO PEREZ, CLARA DE ASIS	7,7941
***5811**	TOLEDO TOLEDO, MARINA	7,7896
***3808**	MOYA ESCAVY, BENITA	7,7753
***1534**	ROMERA REBOLLO, JESUS	7,7176
***0209**	SAN LEANDRO PARDO, VICTOR	7,6839
***3489**	ALEMAN BELANDO, VIRGINIA	7,6681

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5574**	CHERKEZOVA BONEVA, DINKA	7,6582
***4045**	VIDAL SANCHEZ, MARIA DEL CARMEN	7,5575
***1979**	BARRANCO NAVARRO, MARIA	7,5569
***1725**	MARTINEZ MARTINEZ, LEONOR	7,5461
***5351**	CLEMENTE TOLINOS, NOELIA	7,5416
***3712**	PEREZ NAVARRO, LAURA	7,5405
***5153**	MOLINA BALLESTA, ANGELA	7,5266
***5639**	HERNANDEZ ARNAO, ELVIRA	7,5215
***3563**	GONZALEZ MORALES, ELENA	7,4835
***1406**	BLAYA LOPEZ, MARIA JOSE	7,4799
***4219**	GARCIA GUARDIOLA, CRISTINA	7,4791
***4761**	GONZALEZ TRISTANTE, ANTONIO	7,4762
****8838*	BERENDT GONZALEZ, CATALINA	7,4684
***8132**	CAVA LOPEZ, ANA MARIA	7,4602
***5666**	CONTI LANSAC, LUCIA	7,4602
***3751**	CANOVAS ZAPATA, ELENA	7,4493
***9459**	FERNANDEZ MORCILLO, LUIS	7,4447
***4196**	PEYRO TORTOSA, ROSA ALEJANDRA	7,4327
***7509**	OLMOS MARTINEZ, ANA MARIA	7,4018
***3383**	SANCHEZ GARCIA, RESURRECCION	7,3970
***5260**	FREILE GAITERO, CRISTINA	7,3819
***3538**	SANCHEZ MARIN, MARIA	7,3805
***8244**	GRAU MARTINEZ, LUCIA	7,3512
***8198**	TOMAS COLOMA, MACARENA	7,3314
***4589**	ORTIZ HERNANDEZ, ROCIO	7,3260
***7672**	FERRER INIESTA, LUIS	7,3084
***7626**	LOPEZ LOPEZ, RUFINO JAVIER	7,2819
***9571**	VALERO LOPEZ, LOUISE	7,2806

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***2047**	BLAYA MURCIA, MARIA DEL MAR	7,2642
***1811**	FERNANDEZ MARTINEZ, PEDRO	7,2620
***4948**	RODRIGUEZ GAMBIN, MARIA DE LA LUZ	7,2569
***1353**	CERMEÑO RODRIGUEZ, MARIA JOSE	7,2564
***4315**	NAVARRO ARTES, CARMELA	7,2159
***4068**	PEREZ HERNANDEZ, CARMEN	7,2138
***5047**	VAN MIERLO GALINDO, AMANDA CINTIA	7,2105
***6128**	TORRES FERNANDEZ, MARIA JOSE	7,2023
***9769**	MUÑOZ HUERTAS, ALVARO	7,1905
***5808**	CARDOSO GUILLAMON, NEREA	7,1869
***2122**	GUIRADO GALERA, PABLO	7,1794
***8015**	MATEO MERCADER, CINTIA	7,1698
***5913**	MENGUAL GARCIA, BLANCA	7,1576
***1103**	GARCIA FERNANDEZ, CHRISTIAN	7,1516
***9764**	DE GEA SANCHEZ, ALBA	7,1503
***5399**	CANTON SANDOVAL, MARIA	7,1398
***0425**	MINGUEZ FORONDA, JOAQUIN	7,1370
***6839**	PEREZ DE LA CONCHA VILLAR, JUAN MANUEL	7,1219
***7568**	GALIAN CHUMILLAS, IRENE	7,1145
***1378**	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, MARIA SOLEDAD	7,0923
***8362**	GARCIA MACHADO, MARIA JOSEFA	7,0772
***4366**	GONZALEZ CABALLERO, MARIA FUENSANTA	7,0671
***9448**	CAYUELA NAVARRO, ROSA MARIA	7,0614
***2382**	MADRID JIMENEZ, SANDRA	7,0583
***8900**	MULERO MARTINEZ, MIGUEL ANGEL	7,0535
***0968**	JUAREZ MORENO, ESPERANZA	7,0532
***9535**	LUCAS SANCHEZ, ANA BELEN	7,0452
***4514**	GORRIZ MARTINEZ, JORGE	7,0333

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***2968**	MORALES NUÑEZ, VICENTE JUAN	7,0269	
***1234**	GUTIERREZ CASAS, LAURA	7,0189	
***0614**	MARTINEZ COBARRO, DANIEL	7,0058	
***5745**	MADRID AYUSO, SILVIA DE LA CRUZ	7,0033	
***7476**	OLIVA HERNANDEZ, ALMUDENA	7,0016	
***0892**	MORALES JIMENEZ, ARTURO	6,9020	R
***0409**	MORENO GUERRERO, JAVIER	6,8000	R
***2033**	SOLANO MARIN, CARIDAD	6,2760	R
***1631**	MUÑOZ CALERO ORTEGA, MERCEDES	5,3220	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	FF	LENGUA EXTRANJERA: FRANCÉS
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***9923**	LOPEZ VALERA, JESUS	8,5895
***2065**	CABALLERO BOTIA, MARIA LUCIA	8,2024
***2826**	MARTINEZ HERNANDEZ, FRANCISCO JESUS	8,0149
***5501**	CANO LOPEZ, ROCIO	7,8145
***9488**	SERRANO ROYO, NURIA MARIA	7,6655
***5870**	ANGOSTO CAMACHO, MIRIAM	7,6386
***7396**	MOLINA NIÑIROLA BALLESTER, MARIA DEL CARMEN	7,6284
***9456**	LILLO LOPEZ, AITANA	7,6067
***7251**	ARENAS PALAO, MARINA	7,5891
***4913**	MARIN RAMIREZ, DAVID	7,5774
***7755**	ORTIZ DE VILLAJOS SERNA, MARTA	7,5409
***9169**	NICOLAS RAMIREZ, ROSA MARIA	7,4973
***0778**	YAGÜES-GIORGI BASTIDAS, MYRIAM	7,3850
***4982**	LOPEZ LOPEZ, CARMEN MARIA	7,3728
***5228**	BERGILLOS GALLARDO, RAFAEL	7,3564
***2053**	NAVAS CONESA, JAVIER	7,3489
***5727**	SILLERO SEVILLA, MARIA DEL CARMEN	7,2605
***5092**	MUÑOZ ALEDO, LIDIA	7,2508
***0462**	ROBLES ESTEBAN, ALEJANDRA	7,2402
***2756**	LOPEZ PEREZ, ANTONIO	7,2130
***0882**	TORNEL SEMPERE, BERTA TERESA	7,1538
***3300**	DIAZ MARTINEZ, NATALIA	7,0885
***3103**	ORTUÑO MUÑOZ, PAULA	7,0488
***0893**	AZNAR MOYA, GUADALUPE	7,0445
***6510**	LOPEZ VIVAS, FRANCISCO	7,0218

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***1674**	GONZALEZ GARCIA, ITZIAR	7,0000
***4823**	MARTINEZ VALCARCEL, JOSE LUIS	6,9800
***4634**	MARTINEZ TOLEDO, LUCIA	6,7946
***6279**	NICOLAS SANCHEZ, ISABEL MARIA	6,7938
***5965**	NAVARRO GOMEZ, YESICA	6,7805

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	EF	EDUCACION FISICA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***1215**	FERNANDEZ CAMPOS, ANTONIO	9,3697
***2117**	GARCIA PEREZ, JORGE	9,2350
***1025**	PIÑERA JULIA, VICTOR MANUEL	9,2176
***6512**	MORENO CUBO, EVA MARIA	9,1784
***8144**	AGUILAR BALSALOBRE, PASCUAL	9,0761
***4333**	GARCIA SANCHEZ, CARIDAD	8,9663
***2018**	JAEN CARRILLO, JOSE MARIA	8,9520
***1301**	MONTESINOS SAEZ, MANUEL	8,8831
***6864**	GOMEZ MARTINEZ, PILAR	8,8633
***2775**	MARTINEZ ABELLAN, JOSE MIGUEL	8,8426
***6912**	JUAREZ LOPEZ, Mª EULALIA	8,8054
***6339**	MENDEZ RUIZ, GLORIA MARIA	8,7514
***6574**	MARIN MARTINEZ, EMILIA	8,7140
***5773**	RUIZ SANCHEZ, JUAN MANUEL	8,6459
***0768**	ALCON CAMPOS, FRANCISCO JOSE	8,6343
***4569**	HERNANDEZ CANO, SILVESTRE	8,6112
***1432**	CORVALAN SAEZ, MARIA FRANCISCA	8,5717
***9888**	GRIÑAN MORENO, JENNIFER	8,5284
***6519**	NAVARRO SIMON, BARBARA ANA	8,5240
***0873**	RABADAN PUERTA, LUCIA	8,4882
***0873**	LOPEZ ALFOCEA, MARIA CARMEN	8,4731
***2959**	SPINOLA VALDES, ALEJANDRO	8,3894
***2191**	ALCARAZ GARCIA, MARIA JOSE	8,3562
***0595**	MORENO RAMOS, ALBERTO	8,3114
***2481**	TITOS DELGADO, MARIA CARMEN	8,2965

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5223**	MARTINEZ PEREZ, ISABEL MARIA	8,2491	
***4854**	GIMENEZ LOZANO, CARMEN	8,2432	
***8195**	IGLESIAS SUAREZ, ALEJANDRO	8,2420	
***1216**	MARTINEZ CARMONA, BORJA	8,2415	
***9283**	MARTINEZ BELANDO, JOSE GABRIEL	8,2365	
***0206**	CAÑAMERO BUENO, ALEJANDRO	8,2326	
***3969**	MARTINEZ GARCIA, DANIEL	8,2292	
***7668**	ESPIN CANOVAS, ROSARIO	8,2190	
***5218**	GARCIA CABALLERO, MARIA	8,1959	
***0219**	AYLLON SANCHEZ, FERNANDO	8,1267	
***3877**	GARCIA SALINAS, EVA	8,1057	
***1032**	RODRIGUEZ ROS, IGNACIO	8,0871	
***1303**	MOSCARDO GOMEZ, DAVID CARMELO	8,0817	
***1082**	GONZALEZ GARCIA, CARLOS	8,0636	
***9668**	MARTINEZ MARCO, PEDRO	8,0544	
***1054**	NAVARRO GARCIA, RAQUEL	8,0167	
***0026**	GARCIA VALLEJO, ALEJANDRO	7,9891	
***9767**	MARIN MEDINA, ANDRES	7,9771	
***8576**	RAMIREZ MARTINEZ, MARIA VANESSA	7,9620	
***0452**	LOPEZ CARRILLO, JOSE ANTONIO	7,9397	
***5818**	RUIZ MARTINEZ, YOLANDA	7,9296	
***1764**	CANTERO GARCIA, MIGUEL ANGEL	7,9210	
***1307**	CASSINELLO FERNANDEZ, PABLO	6,9745	R
***7678**	RAEL GARCIA, JOSE VICTOR	6,1238	R
***5205**	GARRIDO GARRIDO, PAULA	5,1808	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	MU	MUSICA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***1521**	FERNANDEZ EGEA, ANA	9,1690
***8336**	ALCARAZ LOPEZ, ANDRES DAVID	9,0018
***9218**	LIZARAN PARDO, CRISTOBAL	8,8930
***2493**	SOLIS GEA, CAROLINA	8,8519
***6009**	HUERTA SANCHEZ, JOSE LUIS	8,5660
***4043**	MOLINA PERALES, MARIA BEGOÑA	8,5436
***1431**	VALENZUELA MORCILLO, DAVID	8,3025
***1859**	MORALES GALVEZ, ALEJANDRA	8,2026
***5724**	OLIVARES PEREZ, OLGA	8,1550
***4129**	LOPEZ GONZALEZ, ESMERALDA	8,0000
***1556**	REINA RODES, ISABEL	7,9711
***8547**	MARCOS CIDONCHA, INES	7,9347
***0667**	MORALES SANCHEZ, ANA	7,9342
***6670**	RAMIREZ GOMEZ, INMACULADA CONCEPCION	7,8757
***1751**	CAVA GUIRAO, VICTORIA	7,8567
***4833**	MANZANERA HERNANDEZ, TERESA MARIA	7,7383
***7292**	TOMAS LOPEZ, EMILIA	7,7253
***3705**	CRESPO IBAÑEZ, MARIA	7,6995
***8966**	MESEGUER PUERTA, URSULA	7,6355
***1169**	VIZCAINO TORNERO, MARIA ISABEL	7,5993
***1630**	PARRA SANCHEZ, ANA ISABEL	7,5865
***5247**	BALLESTER GUTIERREZ, IRENE	7,5773
***3160**	GARCIA LOPEZ , GEMMA	7,5419
***3692**	COBOS MELGARES, ELISA	7,5296

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5879**	LOPEZ RAMON, PATRICIA	7,5116
***1463**	GARCIA GUILLEN, JUAN	7,4988
***0391**	PEREZ CARRILLO, PEDRO DE LA LUZ	7,4792
***2222**	SERRANO HERNANDEZ, JOSE	7,4036
***5369**	GIL GARCIA, MARIA ENCARNA	7,4022
***2154**	ALARCON CANOVAS, MARIA JOSE	7,3890
***6052**	GARCIA BELTRAN, MARINA	7,2190
***6460**	PASTOR BRAVO, CRISTINA	7,2042
***5239**	ODEA RODRIGUEZ, DAVID	7,1672
***3675**	ALBURQUERQUE SORIANO, PAULA	5,8102 R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	PT	PEDAGOGIA TERAPEUTICA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***4642**	MONTESINOS NAVARRO, ESTIBALIZ	9,4250
***3426**	GONZALEZ HIDALGO, MERCEDES	9,4006
***7115**	AVILES PLAZA, MARIA CINTA	9,1075
***2653**	LARA PEREZ, NOEMI	9,0955
***1835**	LUNA ALMANSA, NOEMI	9,0370
***3075**	GUIRADO HURTADO, MARIA DE LAS NIEVES	9,0297
***9313**	CASTILLO RODRIGUEZ, ANA BELEN	8,9554
***7075**	ABELLANEDA MATEO, FCA. SUSANA	8,9227
***8939**	GIL OLIVER, JOSE MIGUEL	8,8712
***4273**	CABALLERO LLORENTE, ISABEL MARIA	8,8255
***5574**	LOPEZ RODRIGUEZ, MARIA JOSE	8,7913
***9203**	PELEGRIN CASTILLO, MARINA	8,7622
***0389**	GARCIA SANCHEZ, ANA ISABEL	8,7565
***2026**	CRUZ GARRIDO, CARMEN	8,7350
***9322**	PARRA PARRA, Mª DEL CARMEN	8,6369
***4494**	NICOLAS BELTRAN, ISABEL	8,6269
***6049**	LOPEZ JIMENEZ, GERTRUDIS	8,6078
***4414**	ALCAZAR BAYONA, MARIA VICTORIA	8,5998
***2838**	GARRE PEREZ, JOSE	8,5980
***8635**	GIMENEZ REVERTE, MARIA INMACULADA	8,5898
***0278**	PRIETO NAVARRO, IRENE	8,5239
***4845**	PALAZON HERNANDEZ, MARIA	8,5128
***5867**	MORALES PADILLA, FRANCISCA	8,5108
***0818**	DOLERA PUCHE, ENCARNA	8,4870
***3324**	ROS GOMEZ, MARIA MELODI	8,4781

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***9459**	FERNANDEZ TENDERO, RAQUEL	8,4774
***1364**	LOPEZ BENEDICTO, CAROLINA	8,4667
***1369**	GUIRAO HERNANDEZ, Mª FUENSANTA	8,4639
***6962**	VERDU BAIDEZ, MIRIAM	8,4488
***0823**	EGEA VALENZUELA, MARIA DOLORES	8,3791
***1633**	MANZANARES GARCIA, IRENE	8,3512
***3344**	REYES ESPIN, ANA ISABEL	8,3459
***5181**	MANZANO GARCIA, ARACELI	8,3442
***4091**	MOROTE HORTELANO, ALMA	8,2891
***3088**	SALAR GIMENEZ, MARIA	8,2779
***8215**	TUDELA HERNANDEZ, VICTORIA ELISA	8,2621
***1335**	LORENZO MARTINEZ, MARIA MANUELA	8,2055
***6850**	OSUNA GARCIA, EDURNE	8,1852
***7069**	RUIZ RODRIGUEZ, RAQUEL	8,1615
***6619**	ARCAS SANCHEZ, LAURA ISABEL	8,1044
***3759**	CARPENA MENDEZ, Mª NIEVES	8,1023
***0953**	DIAZ MESEGUER, ANA	8,1003
***3564**	GALLUD SERRANO, MARIA JESUS	8,0639
***4214**	HERNANDEZ MANCHON, Mª DOLORES	8,0442
***2447**	GARCIA GARCIA, ANTONIA	8,0368
***0512**	DURAN NICOLAS, PURIFICACION	8,0239
***8723**	OLMOS NOGUERA, RAFAEL	8,0201
***5195**	CARRILLO SALMERON, MARIA DOLORES	8,0198
***6058**	DIAZ GARCIA, MARIA	8,0089
***1206**	SANCHEZ LATORRE, CRISTINA	8,0043
***9789**	PEREZ SOLA, MARIA MARGARITA	7,9342
***2468**	GARCIA PEREZ, CARMEN MARIA	7,9251
***9882**	AMO BRAVO, ROSALIA	7,9101

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4665**	MORENO SERRANO, CRISTINA	7,9051
***3763**	ALCARAZ MARMOL, SANDRA	7,8935
***9959**	DE SAN MATEO MARTINEZ, INMACULADA	7,8908
***5916**	VARONA CANTABRANA, HECTOR	7,8903
***7843**	VERA GARCIA, ADORACION	7,8855
***5003**	FERRER SANCHEZ, MARTA	7,8566
***8203**	EGEA PARRA, ISABEL	7,8388
***4904**	CAFARELLI TORRANO, FLORA ANA	7,8384
***9408**	CHUECOS OLLER, ALCAZAR MARIA	7,8279
***2168**	CANTERO FERNANDEZ , MARIA DOLORES	7,8178
***0178**	SUAREZ GARCIA, ELISABET	7,8099
***2884**	PEREZ MARTINEZ, EVA MARIA	7,7989
***5086**	SEPULVEDA LOPEZ, NATALIA	7,7717
***3772**	DE LA TORRE GARCIA, NOELIA	7,7711
***9734**	ARANDA ROMERO, MARIA	7,7646
***6270**	DE GEA RUIZ, MARIA DOLORES	7,7430
***5492**	MARTINEZ SOTO, MARIA ALMUDENA	7,7246
***8245**	MORENO MARIN, MONICA	7,7226
***7536**	SIMON PATERNA, MARTA	7,7121
***8164**	PAYAN RUIZ, JENNIFER	7,6876
***7477**	SINSAEZ VERDU, LAURA	7,6718
***3902**	CAMPOS ONDOÑO, MARTA	7,6617
***6858**	GOMEZ MARTINEZ, MARIA JOSEFA	7,6602
***2980**	MESEGUER MANCEBO, ANA BELEN	7,6576
***5465**	CANOVAS PEREZ, ANA ROSA	7,6432
***4654**	MONTES VERDU, MARIA ESPERANZA	7,6276
***4893**	CAMPOY GOMEZ, ALICIA	7,6250
***6169**	GARCIA MESEGUER, Mª CRUZ	7,6157

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4621**	AGUILAR HERNANDEZ, ALMUDENA MARIA	7,6049	
***2023**	POVEDA VERDU, LAURA	7,5967	
***4599**	GOMEZ LOPEZ, ENCARNACION	7,5874	
***5059**	CAPEL SANCHEZ, MARIA	7,5766	
***8927**	BASTIDA GOMEZ, JULIA	7,5750	
***4153**	GIMENEZ MENDEZ, MARIA	7,5639	
***7039**	LOPEZ LOPEZ, ANA ISABEL	7,5560	
***3696**	MOUTAOUAKIL MAOUHOUB, YOUSSEF	7,5327	
***7487**	GALINDO CANOVAS, FRANCISCA	7,5230	
***4992**	GIL MARTINEZ, MIRIAM	7,5056	
***7112**	HERNANDEZ CANDELA, MARIA DEL CARMEN	7,5020	
***1637**	SORIANO MOTOS, ROSALIA	7,4986	
***6578**	GARCIA ROS, MIGUEL ANGEL	7,4973	
***6329**	GALLARDO PEDRERO, MARIA SOLEDAD	7,4889	
***5536**	ZARCO TORRES, ALEJANDRA	7,4844	
***9664**	VILLAESCUSA LUJAN, LAURA	7,4819	
***6565**	RODRIGUEZ CABALLERO, SONIA	7,4686	
***5495**	ALMELA MARTINEZ, BLANCA	7,4548	
***9579**	MORENO MARTINEZ, NOEMI	7,4514	
***7522**	GALLARDO ABELLAN, NADIA	7,4475	
***5264**	MARTINEZ SANCHEZ, MARIA	7,4250	
***5717**	MOVILLA NIETO, LILIA	7,4210	
***3105**	CARCELES LORENTE, JUAN CARLOS	7,4209	
***5297**	CANO CARPES, FRANCISCO JOSE	7,4205	
***4533**	YELO VICENTE, ANA	7,4186	
***5337**	ROMERA RUIZ, NOELIA	7,4107	
***4504**	MARIN PARDO, MARIA ISABEL	6,7590	R
***8749**	MERCADER MARTINEZ, MARIA JOSE	6,4413	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***7986**	CARO MORALES, CRISTINA	6,1939 R
***1055**	SIMON GARCIA, PAULA	6,1500 R
***1929**	PIVIDAL MARIA, GLORIA	5,9870 R
***7947**	RUBIO ESCUDERO, CELIA	5,8300 R
***0964**	SUAREZ LAX, SILVIA	5,7749 R
***0336**	MARTINEZ VAZQUEZ, IVAN	5,4220 R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	PT	PEDAGOGIA TERAPEUTICA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***6081**	CONESA GRANADOS, GEMA	8,5585
***9366**	LOPEZ BELANDO, Mª JOSE	8,3835
***6774**	CARLOS GARCIA, JAVIER	8,3760
***6706**	RODRIGUEZ ACERO, MARTA	8,3616
***4974**	LOPEZ RIVERA, MARTA ROBERTA	8,3315
***7762**	FERNANDEZ MARTINEZ, PEDRO	8,3220
***5975**	PEREZ MAYORDOMO, RAQUEL	8,3195
***1401**	GARCIA SANCHEZ, MERCEDES	8,3139
***4066**	ESTEBAN MARTINEZ, IRENE	8,1962
***9713**	AYALA MARTINEZ, BEATRIZ	8,1860
***0186**	AMANTE RODRIGUEZ, CRISTINA	8,1799
***3786**	GONZALEZ CARRASCO, MARIA ADELA	8,0965
***6490**	MOYA SANCHEZ, CONCEPCION	8,0255
***9688**	SANCHEZ MARTINEZ, CLARA	7,8950
***3661**	GUIRAO CARPES, MARIA DEL CARMEN	7,8622
***5107**	GOMARIZ PALAZON, GLORIA MARIA	7,8472
***5818**	HERNANDEZ VERA, ALBA	7,7432
***5194**	PEREZ MUELAS, IRENE	7,6978
***3034**	HERNANDEZ LOPEZ, NATALIA	7,6928
***7371**	PANADERO LOPEZ, SILVIA	7,6905
***9658**	SALGADO ROJAS, PATRICIA CAROLINA	7,6549
***9653**	LOPEZ GRACIA, NATALIA	7,6530
***3761**	SANTOS MOLINA, CRISTINA	7,6277
***4045**	PEREZ MARTINEZ, IRENE	7,6208
***7796**	ABELLAN LOPEZ, HELENA	7,6146

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***1489**	ROMERO SERNA, SALVADOR VALENTIN	7,6071
***3345**	PEREZ ALCAZAR, CRISTINA	7,6060
***7559**	GARCIA RUBIO, ALICIA	7,5839
***4490**	ROCA SAMPEDRO, MARIA JESUS	7,5808
***4836**	GALLARDO GARCIA, FRANCISCA	7,5660
***4924**	SANCHEZ VICENTE, LUCIA	7,5653
***6187**	SARABIA CARCEL, EVA MARIA	7,5575
***3084**	LOPEZ GARCIA, CARMEN MARIA	7,5366
***6917**	SORIANO BUSTOS, MARIA DEL ROCIO	7,5313
***3084**	GOMEZ ABELLAN, LUCIA	7,5231
***7483**	ALBERT BELDA, BEGOÑA	7,5071
***4758**	PIQUERAS ABENZA, INGRID	7,4910
***2494**	LOPEZ SANCHEZ, PALOMA DEL ALBA	7,4547
***1916**	MILLAN CARRASCO, ANA MARIA	7,4377
***2458**	GUARDIOLA MORENO, MARIA	7,4062
***5171**	AGÜERA LARDIN, ROCIO	7,3926
***4228**	GUIRAO GARCIA, PATRICIA	7,3658
***0204**	SAURA PALMIS, ALEJANDRO	7,3638
***4065**	NAVARRO MARTINEZ, ENRIQUE	7,3538
***1922**	BREIS LOPEZ, BELEN ASCENSION	7,3268
***1243**	MARTINEZ MUNAR, VIRGINIA DEL PILAR	7,3231
***3501**	GONZALEZ FERNANDEZ, ANA MARIA	7,2773
***8887**	MARTINEZ FERNANDEZ, ANA BELEN	7,2704
***5446**	LOPEZ ANTON, SERGIO	7,2546
***5874**	FERNANDEZ GARCIA, ANA MARIA	7,2511
***4463**	GARCIA BURGUILLOS, BEATRIZ	7,2511
***5626**	BOLUDA GIL, JOSEFA	7,2479
***8118**	PELLEJER RUIZ, TANIA	7,2336

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***2882**	QUEROL CAYUELAS, MARTA	7,2332
***4939**	MALDONADO ACOSTA, JORDI	7,2282
***9239**	DEACON RUBIO, ISABEL	7,2256
***0311**	VALERO ARREGUI, ANGEL FERNANDO	6,1560 R
***9535**	NAVARRO ORTIZ, CRISTIAN	5,7432 R
***5427**	LOPEZ GARCIA, NATALIA	4,5664 R
***6222**	REMOLAR CHIRONA, MARIA ASSUMPTA	4,3946 R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	PRI	EDUCACIÓN PRIMARIA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***4605**	GONZALEZ CARRETERO, MARIA ENCARNACION	9,5260
***9558**	GARRIDO MORENO, FEDERICO	9,4590
***2240**	BERNAL MORENO, SONIA	9,3550
***1186**	NOVA GARCIA, MARI CARMEN	9,3142
***1948**	MORENO TORRES, MONSERRAT	9,2808
***6172**	GASCON FRANCES, ESTER	9,2745
***7172**	MORENO CASTILLA, ANTONIO JOSE	9,2275
***1522**	ILLAN GIL, MANUEL	9,1558
***1774**	EGEA MONTERO, JAVIER	9,0753
***4441**	SAURA FERNANDEZ, MARIA JOSE	9,0526
***7627**	BO POVEDA, ANTONIO	8,9998
***0279**	BALTANAS LOBO, LAURA	8,9748
***8046**	CAMPOY ROMERO, SOLEDAD	8,9689
***1917**	MARTINEZ SERRANO, MARIA VIRTUDES	8,9675
***7670**	FERRER CANO, JAVIER	8,9638
***4530**	VERA NIETO, LAURA	8,9470
***3249**	HERNANDEZ GARCIA, MIGUEL ANGEL	8,9400
***1919**	RUIZ GEA, ROSALIA	8,8808
***2884**	DURAN VIÑAS, ANGELES	8,8690
***1348**	MARIN ROCAMORA, MARIA DEL CARMEN	8,8321
***1562**	MARTINEZ LOPEZ, JORGE	8,7394
***0550**	ZAMORA CANTOS, VICTOR	8,7388
***8818**	CANOVAS MARTINEZ, ANA ISABEL	8,7376
***3343**	QUIÑONES LOPEZ, FRANCISCA	8,6536
***2824**	DOMENE MANRIQUE, ANA	8,6395

NPE: A-090824-4137

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5230**	GALLARDO RIOS, MONICA	8,6178
***2713**	GARCIA FERNANDEZ, JOSE	8,6009
***3827**	BELDA FULLEDA, INMACULADA	8,5332
***4712**	MAS LOPEZ, MARTA	8,5050
***5464**	PEREZ SANTOS, LORENA	8,5012
***0279**	FERNANDEZ HERNANDEZ, CRISTINA	8,4995
***7504**	SANCHEZ-FORTUN MENDEZ, ALICIA	8,4783
***5779**	VALVERDE PEREZ, NATIVIDAD	8,4771
***2954**	PEREZ MARTINEZ, MARIA ADRIANA	8,4745
***4185**	SANCHEZ SENAC, CATALINA	8,4560
***3415**	HURTADO REQUENA, MARIA DOLORES	8,4540
***1674**	ORTEGA LUCAS, ERNESTO	8,4280
***2514**	HERNANDEZ ALMAGRO, JUAN LUIS	8,4189
***1769**	COLLADOS SERRANO, CRISTIAN	8,4164
***9892**	ESTEBAN GARRIDO, MARIA ANGELES	8,4120
***8098**	BELANDO LACARCEL, PATRICIA	8,4113
***4347**	OÑATE PEREZ, RAQUEL	8,4100
***9227**	BALLESTA FRUTOS, JOSE RAMON	8,3890
***2025**	AYALA VALERO, MONICA	8,3410
***3315**	GARCIA ORTIZ, TEODORO	8,3352
***7892**	MATEOS PALMA, ISABEL MARIA	8,3020
***7389**	GONZALEZ ZARZO, JOSE ALBERTO	8,2791
***5558**	ESPIN ROBLES, ANA BELEN	8,2712
***6736**	MUÑOZ RODRIGUEZ, JESUS	8,2521
***0085**	ROSELL PEREZ, SILVIA	8,2424
***5892**	GOMEZ BASTIDA, MARIA MAR	8,1791
***7944**	GONZALEZ FERNANDEZ, ANA MARIA	8,1644
***3278**	ROJAS VICENTE, MARIA	8,1488

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***1301**	GARCIA ZAMORA, PEDRO	8,1441
***5162**	CORTES CORTES, JOSEFA	8,1431
***1456**	MOLINA GOMEZ, ANA	8,1430
***2042**	SANCHEZ GARCIA, MARIA DE LOS ANGELES	8,1409
***5110**	JIMENEZ BOLUDA, SARA	8,1356
***9122**	FRANCO GONZALEZ, ENCARNACION	8,1311
***7604**	SANCHEZ MUÑOZ, JOSE MIGUEL	8,1275
***4280**	LORENCIO HERNANDEZ, EVA	8,1124
***1542**	GIL CASANOVA, EMILIO JOSE	8,1096
***4318**	CATALAN MARTINEZ, VERONICA	8,0805
***0774**	MARTINEZ SEQUI, MARIA DOLORES	8,0602
***0834**	RUIZ GARCIA, FRANCISCO	8,0370
***6509**	MARTINEZ PEREZ, MARIA DOLORES	8,0293
***5203**	MORENO CARRILLO, JOSE ANTONIO	8,0290
***4493**	IBAÑEZ TORMOS, IRENE	8,0283
***6058**	SANCHEZ SANDOVAL, ROCIO	8,0222
***3976**	LOPEZ LOPEZ, INMACULADA	8,0046
***0951**	LOPEZ CANTISANO, ADORACION	7,9643
***2645**	RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTONIO	7,9261
***5126**	EGEA BAÑOS, VERONICA	7,9104
***8587**	MARTINEZ BECERRA, GUILLERMO	7,9067
***3152**	RODRIGUEZ CONESA, MARIA JOSE	7,9051
***8729**	SEGURA MARTINEZ, PABLO MANUEL	7,9038
***9420**	PASCUAL SOLER, JUANA MARIA	7,8958
***2559**	CONESA CONESA, MARIA JOSE	7,8934
***0308**	ARCAS MOYA, MILAGROS	7,8885
***1825**	GARCIA GARCIA, BEATRIZ MARIA	7,8836
***1452**	MAILLO GOMEZ, PATRICIA	7,8704

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4827**	PELEGRIN PEDREÑO, M CARMEN	7,8663
***7181**	LOPEZ ANDRES, ANTONIO	7,8562
***1952**	ALEMANY SALVADOR, MIRIAM	7,8366
***8675**	GARCIA GONZALEZ, MARIA BELEN	7,8144
***5632**	SANCHEZ MORA, JAVIER	7,8129
***7046**	GARCIA BARBA, ARIADNA MARIA	7,8115
***1127**	ROBLES CORREAS, ANA BELEN	7,8111
***8810**	SORIA ARANEGA, JOSE	7,8036
***2586**	CABRERIZO CEREZUELA, VIRGINIA ROSARIO	7,7966
***0849**	ANTOLINOS LOPEZ, MARIA ISABEL	7,7913
***2833**	JIMENO MEGIA, DAVID	7,7902
***4554**	GONZALEZ ROSILLO, MARIA DEL CARMEN	7,7834
***7291**	GONZALEZ ABELLAN, MARIA JOSE	7,7779
***3537**	LOPEZ CAMPILLO, MARIO	7,7762
***7745**	GARCIA VALIENTE, LORENA	7,7754
***4060**	MUÑOZ ARDIL, MANUEL DAVID	7,7719
***7105**	ROJANO PALOMARES, MARIA LUISA	7,7687
***6808**	GARCIA NAVARRO, JESUS	7,7681
***2264**	HENAREJOS CARRILLO, SARA	7,7454
***3496**	OÑATE PEREZ, ALBA	7,7401
***3653**	GARCIA MARTINEZ, MARIA DEL MAR	7,7317
***5827**	CARRION DENIZ, MIRIAN	7,7260
***9921**	LOPEZ ALARCON, JUDIT	7,7227
***2124**	SANCHEZ SOLER, MARIA	7,7211
***3056**	BOLARIN CANTERO, VICTOR MANUEL	7,7119
***3293**	PARRA MORENO, VERONICA	7,7001
***6678**	ABAD MOLINA, JESUS	7,6992
***6162**	SANCHEZ GARCIA, AGUSTINA	7,6898

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5978**	PEREZ DE ANDRES, ALEJANDRA	7,6780	
***9956**	LOPEZ BARRIO, MARIA DEL CARMEN	7,6740	
***7758**	SERRANO SANCHEZ, LAURA	7,6728	
***1776**	ALBALADEJO HERNANDEZ, MANUEL	7,6723	
***8279**	GARCIA TOMAS, ABEL	7,6700	
***4141**	MOYA GARCIA, MARIA DEL CARMEN	7,6687	
***9554**	PERAN LOZOYA, JOSE ANGEL	7,6687	
***5404**	GARCIA CANOVAS, ALBA	7,6612	
***4569**	PERALES MARTINEZ, CLAUDIA	7,6569	
***5929**	GOMEZ DEL AMOR, ANA	7,6565	
***5531**	RUBIRA TENZA, MIRIAN	7,6518	
***1272**	ZARAGOZA ARENAS, JUAN FRANCISCO	7,6474	
***9481**	NAVARRO MARTINEZ, MARIA JOSE	7,6334	R
***1229**	CAMPOS MARTINEZ, ROSARIO	7,6256	
***5757**	ESTEPA MELGAREJO, MARIA	7,6236	
***4332**	JIMENEZ SANCHEZ, MARIA	7,6087	
***5934**	CANO ALMARCHA, LORENA	7,6033	
***0395**	ORTEGA GARCIA, MARIA	7,5998	
***4598**	ROJAS PUCHE, SARA	7,5890	
***8446**	GOMEZ PEREZ, GEMA	7,5887	
***6100**	GOMEZ MORENO, DANIEL	7,5874	
***9161**	LOPEZ HERNANDEZ, MARIA DEL CARMEN	7,5811	
***7182**	COCA NOGUEROL, JUAN	7,5806	
***5607**	PARRA GARCIA, ANA MARIA	7,5557	
***3518**	QUESADA DE GEA, MARIA PILAR	7,5545	
***7397**	ORTEGA GARCIA, BLANCA MARIA	7,5536	
***5154**	MENDEZ MENDEZ, MARIA ISABEL	7,5516	
***7161**	BERNABE GALLARDO, ANA	7,5417	

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***0625**	GARCIA SANCHEZ, ANTONIO JOSE	7,5398
***2152**	GARCIA REQUENA, ADRIAN	7,5342
***9753**	ABELLAN CANTO, IRINA	7,5339
***4976**	SALMERON PENALVA, LAURA MARIA	7,5298
***0235**	SANTAMARIA GARCIA, JONATAN	7,5294
***4774**	CEREZO MARTINEZ, MARIA MERCEDES	7,5286
***3199**	CUADRADO PERAL, MARIA MONSERRATE	7,5242
***4446**	JIMENEZ FRIAS, JAVIER ALBERTO	7,5115
***1998**	LOPEZ MOYA, MARIA PILAR	7,5114
***3100**	ROMERA RUIZ, ANA BELEN	7,5104
***8692**	LINARES FERNANDEZ, ALBA MARIA	7,5086
***1302**	MOLTO GONZALEZ, IRENE	7,4911
***2887**	MARTINEZ FILIU, MARIA JOSE	7,4810
***7099**	JORQUERA HERNANDEZ, ANA BELEN	7,4769
***3705**	MAYOR ALCARAZ, MARIA REMEDIOS	7,4635
***8769**	CARMONA MARTINEZ, ROCIO GORETTI	7,4626
***7403**	STOLTZE SANCHEZ, LAURA	7,4565
***1077**	GARCIA GUIRAO, ESPERANZA	7,4556
***2417**	ARTERO PEREZ, ANGELA MARIA	7,4521
***5389**	ALGUACIL GAYA, PALOMA	7,4502
***8316**	ANDREU BARCELONA, CRISTINA	7,4449
***5825**	MOYA AMOR, MARIA DOLORES	7,4415
***2396**	BOLUDA BOLUDA, BELEN	7,4411
***7448**	VARELA FORTE, ALEJANDRO	7,4399
***4617**	FRANCES SOTO, CARMEN MARIA	7,4380
***3749**	GARCIA MORALES, FRANCISCO JESUS	7,4350
***9421**	SOLA SOLER, PEDRO	7,4329
***0517**	GALLEGO REVERTE, JUAN	7,4276

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***3204**	TUDELA RUIZ, JESUS	7,4258
***2305**	ALFONSO MACANAS, MARIA	7,4246
***4542**	GRANDE FINCH, PATRICIA	7,4223
***2103**	GARCIA DE ANDRES, CRISTINA	7,4186
***6249**	GIMENEZ ADAN, ALFONSO	7,4102
***4506**	MARTINEZ ALONSO, INMACULADA	7,4098
***0812**	SANCHEZ ALVAREZ, ANA MARIA	7,4070
***4483**	ALBERTUS CAMARA, MARIA EUGENIA	7,4056
***9640**	MARTIN RUBIÑO, GERTRUDIS	7,4037
***0344**	MORALES BERMEJO, GREGORIO JESUS	7,4014
***2415**	MOLINA MIÑANO, ISABEL MARIA	7,3896
***3287**	MOLINA GIMENEZ, ANGELA	7,3839
***1781**	ALCAINA ARIAS, MIRIAM	7,3802
***2111**	SOLER MARTINEZ, BEATRIZ	7,3692
***3838**	MERINO LOZANO, MARIA JOSE	7,3659
***4252**	DIAZ ROMERO, MARIA	7,3639
***6351**	GARCIA RODRIGUEZ, LORENA	7,3514
***1146**	DOMINGUEZ CAPUTTO, MILAGROS	7,3470
***1939**	MONTOYA FONS, MONICA	7,3390
***5295**	GARCIA GAMBIN, CARMEN	7,3286
***2410**	MORENO GARCIA, ANAIS NOELLE	7,3286
***9398**	ROMERO RIQUELME, ANA MARIA	7,3279
***9608**	NAVARRO LOPEZ, SOLEDAD	7,3251
***5271**	DE VERASTEGUI MARTIN, AINHOA	7,3234
***1144**	ESTURLA MARTINEZ, ANDREA	7,3184
***5792**	MOLINA CARRELON, MARIA	7,3170
***4131**	GARCIA AVELLANEDA, IRENE	7,3055
***0371**	HERNANDEZ PEREZ, JESUS	7,3050

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***8699**	FUSTER MUÑOZ, VIRGINIA	7,3010	
***9410**	SANJUAN RIPOLL, ALMA	7,3004	
***0076**	MARTINEZ SOLANA, ADORACION	7,2898	
***0191**	BAJO MARTINEZ, ANTONIO	7,2814	
***5102**	ASUAR TORMO, DAVINIA	7,2810	
***4224**	RUIZ MOLINA, ANA MARIA	7,2797	
***1554**	MARTINEZ PEREZ, NOELIA	7,2788	
***0561**	LOPEZ RUIZ, ALBA MARIA	7,2764	
***4091**	LOPEZ FRESNEDA, AZAHARA	7,2738	
***9208**	ALEMAN SERRANO, MERCEDES	7,2712	
***3449**	MOMPEAN MEDINA, LAURA	7,2698	
***2433**	GARCIA VIVANCOS, MARIA BELEN	7,2684	
***4539**	BELMONTE ABELLAN, RUBEN	7,2584	
***5732**	ACOSTA LOPEZ, JOSEFA	7,2535	
***3895**	ALVAREZ GUTIERREZ, MARIA SONIA	7,2501	
***5512**	ONDOÑO NAVARRO, MARIA JOSEFA	7,2488	
***2670**	JIMENEZ ORTEGA, MARIA ANGELES	7,2482	
***2195**	BASTIDAS GONZALEZ, MARIA	7,2379	
***3987**	PACO SIMON, ANTONIA	7,2337	
***1377**	NAVARRO CAMACHO, MARIA JOSEFA	7,2318	
***6817**	MORENO GALVEZ, YANIRA	7,2305	
***0376**	GARCIA MARTINEZ, ALBERTO	7,2170	
***8328**	GARCIA PEREZ, CLARA MARIA	7,2169	
***1959**	MIMOUNI ZEROUALI, JAMAL	7,2168	
***6371**	HURTADO LOPEZ, MARIA JOSE	7,2157	
***3600**	GARCIA SANCHEZ, ALBA	7,2130	
***9884**	TERRONES ROS, JUANA MARIA	7,2033	
***0019**	ATO LUCAS, VISITACION	7,2024	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5713**	GONZALEZ OZALLA, LUCIA	7,2008
***7062**	TUDELA PEÑARRUBIA, RICARDO	7,1894
***9266**	VERA GARCIA, NURIA	7,1882
***2793**	SEGURA GOMEZ, MARIA ELVIRA	7,1877
***3744**	DELGADO AGUADO, SANDRA	7,1822
***4541**	SALAR ORTUÑO, LAURA	7,1804
***4853**	LARA LOPEZ, SERGIO	7,1723
***2857**	LIRIA SANCHEZ, ANA MARIA	7,1720
***5327**	RUIZ LOPEZ, MARIA CORAL	7,1687
***6088**	SANCHEZ EGIDO, ANA	7,1664
***3954**	PASCUAL ALARCON, ALEJANDRA	7,1637
***3066**	LLAMAS LOPEZ, RAQUEL	7,1614
***3875**	SANCHEZ PICON, ALICIA	7,1607
***9934**	CAHIGÜELA MARTINEZ, ALICIA	7,1565
***3673**	DIAZ AROCA, CRISTINA	7,1518
***4780**	GANGA CANO, ANDREA	7,1514
***2825**	ALFONSO ARANEGA, JUAN JAVIER	7,1510
***1351**	BENITEZ RODRIGUEZ, SALVADOR	7,1494
***6165**	OROZCO ARMERO, VANESA	7,1484
***5974**	PENALVA QUIJADA, VERONICA	7,1456
***5854**	ROCA MARIN, JAVIER	7,1426
***5182**	FERNANDEZ-HENAREJOS SANCHEZ, MARIA DOLORES	7,1351
***6450**	VALLECILLOS QUIJADA, MONICA	7,1342
***1425**	FERNANDEZ VIVANCOS, MARTA	7,1315
***6371**	COSTA CERON, MARIA DEL PILAR	7,1286
***7659**	LOZANO ESTEVE, CRISTINA	7,1264
***4395**	DELGADO TAMAYO, SILVIA	7,1245
***0010**	BALLESTA GOMEZ, JERONIMO JAVIER	7,1176

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***5765**	CANO CORBALAN, EVA MARIA	7,1109	
***6949**	LORENTE GARCIA, ANA OBDULIA	7,1101	R
***4897**	CHAN ZHOU, LAURA	7,1074	
***9929**	GARCIA RAMOS, JAVIER	7,1062	
***2488**	CUARTERO LOZANO, LIDIA	7,1060	
***5472**	ARANDA MARTINEZ, ANABEL	7,1022	
***6547**	SANCHEZ GARCIA, MARIA CRUZ	7,0985	
***3372**	LOPEZ CENCERRADO, DAMARIS	7,0810	
***5280**	MARTINEZ FERNANDEZ, CARMEN Mª	7,0785	
***9447**	MEGIAS HERNANDEZ, MARIA	7,0764	
***4252**	CARRASCO MANCEBO, MARIA DEL CARMEN	7,0745	
***0738**	IBAÑEZ ZAPATA, PEDRO JUAN	7,0741	
***4511**	BELDA JIMENEZ, LAURA	7,0674	
***2622**	NAVARRO PERALES, ROSA MARIA	6,5475	R
***0815**	MARTINEZ PUENTE, EVA MARIA	6,2141	R
***5411**	SORIANO RIOS, ANTONIO JOSE	6,2083	R
***2480**	GONZALEZ PEREZ, MARIA VERONICA	6,1811	R
***9635**	GERMAN BALLESTA, JAVIER	6,1326	R
***1811**	HERNANDEZ MOUZO, YANELI	6,1178	R
***5004**	MORENO MERIDA, MIGUEL ANGEL	6,0129	R
***3710**	SERRANO ALMARCHA, MIRIAN	5,9220	R
***0367**	MARTINEZ CANOVAS, ALMUDENA	5,6923	R
***0998**	MUNUERA ROMERO, GINES	5,5714	R
***1386**	CANO RAMON, NICOMEDES	5,5632	R
***1551**	RODRIGUEZ GARCIA, MONICA	5,4511	R
***7005**	MARTINEZ NAVARRO, PAULA LARA	5,4439	R
***6992**	CHERRO PARDO, ANA BELEN	5,2914	R
***5888**	CONESA GARCIA, ANA MARIA	5,1137	R

FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

***4359**	GOMEZ MARTINEZ, MARIA DOLORES	5,0897	R
***7084**	SANSEGUNDO MULERO, VICTOR JAVIER	4,8185	R

ANEXO II

ASPIRANTES SELECCIONADOS QUE APLAZAN LA FASE DE PRÁCTICAS

Procedimientos selectivos convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022

Cuerpo:	0597	CUERPO DE MAESTROS
Especialidad:	MU	MUSICA
Acceso:	1 y 2	Acceso libre y reserva de discapacitados

N.I.F.	Apellidos y Nombre	Puntuación Final
***9260**	VELEZ VAZQUEZ, AURORA	8,2913

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Formación Profesional

4138 Resolución de 30 de julio de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 488/2023, seguido ante el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 7 de Murcia, a instancia de D. Javier Cegarra Sánchez y otros, contra la desestimación de los recursos de reposición interpuestos contra la Orden de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo dictada por delegación, de fecha 18 de mayo de 2023, por la que se publican las listas definitivas de funcionarios y funcionarias de carrera del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional, propuestos para su integración en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, conforme a la Orden de 23 de marzo de 2023 y contra la Orden del mismo órgano 22 de mayo de 2023 por la que se resuelve el procedimiento para la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, para personal funcionario de carrera adscrito al ámbito de gestión de la Región de Murcia.

Ante el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 7 de Murcia, se tramita el Procedimiento Abreviado n.º 488/2023, iniciado a instancia de D. Javier Cegarra Sánchez y otros, contra la desestimación de los recursos de reposición interpuestos contra la Orden de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo dictada por delegación, de fecha 18 de mayo de 2023 por la que se publican las listas definitivas de funcionarios y funcionarias de carrera del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional, propuestos para su integración en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, conforme a la Orden de 23 de marzo de 2023 y contra la Orden de 22 de mayo de 2023 del mismo órgano, por la que se resuelve el procedimiento para la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, para personal funcionario de carrera adscrito al ámbito de gestión de la Región de Murcia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante Procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá

por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 30 de julio de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación, María del Carmen Balsas Ramón.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4139 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones).

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, del Convenio con número de expediente 30/01/0180/2024; denominado Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones); código de convenio n.º 30001842011996; ámbito Empresa; suscrito con fecha 12/07/2024 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, lunes, 22 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE

SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA, S. COM. POR A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
ARTÍCULO 1. NATURALEZA
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL
ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGAS Y DENUNCIA
ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
CAPÍTULO II: COMISIÓN DE GARANTÍA
ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE GARANTÍA
CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN, INGRESOS Y CESES
ARTÍCULO 8. INGRESOS
ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN LABORAL
ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA
ARTÍCULO 11: PLURIEMPLEO
ARTÍCULO 12. CESES
ARTÍCULO 13. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 14. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 15. PROCESO PRODUCTIVO
ARTÍCULO 16. POLIVALENCIA
CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS, TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES
ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES
ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA LA PERTENENCIA AL GRUPO PROFESIONAL Y AL ÁREA FUNCIONAL
ARTÍCULO 20. GRUPOS/NIVELES PROFESIONALES
ARTÍCULO 21. MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTÍCULO 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL
ARTÍCULO 23. PROMOCIÓN Y ASCENSOS
ARTÍCULO 24. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES PARA PERSONAL NO-EXENTO
ARTÍCULO 25. PERMUTAS
ARTÍCULO 26. VACANTES
ARTÍCULO 27. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES
ARTÍCULO 28. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS
ARTÍCULO 29: VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS
CAPÍTULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO
ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL NO EXENTO
ARTÍCULO 31. SALARIO BASE
ARTÍCULO 32. COMPLEMENTOS

A) Complemento o Plus Retén/Callout.
B) Complemento o plus de turnicidad
C) Plus de Festivos
D) Complemento Brigada de Emergencias
E) Compensación en régimen de jornadas especiales
F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)
G) Premio Vinculación
H) Bonus
I) Complemento para el Personal a Turnos
J) Complemento de conocimiento
K) Bonus de Absentismo
L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones
ARTÍCULO 33. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL NO EXENTO
A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía
B) Criterios para el establecimiento de objetivos
C) Asignación y reparto
D) Alta en la Empresa en el momento de la liquidación
ARTÍCULO 34. INCREMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL NO EXENTO
ARTÍCULO 35. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO
A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
B. REVISIÓN SALARIAL
ARTÍCULO 36. JORNADA
A. Empleados de jornada ordinaria
B. Empleados de jornada a Turnos
C. Operadores a días
ARTÍCULO 37. JORNADAS ESPECIALES
ARTÍCULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 39. VACACIONES ANUALES
ARTÍCULO 40. EXCEDENCIAS
ARTÍCULO 41. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS
ARTÍCULO 42. NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO
ARTÍCULO 43. CONTROL DE ACCESOS
CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL
ARTÍCULO 44. PLAN DE PENSIONES
ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA
ARTÍCULO 46. SEGURO MÉDICO
ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE EMPRESA
ARTÍCULO 48. TRANSPORTE
ARTÍCULO 49. AYUDA COMIDA PERSONAL JORNADA ORDINARIA
ARTÍCULO 50. AYUDA A FORMACIÓN DE EMPLEADOS
ARTÍCULO 51. AYUDA A DISCAPACITADOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS
ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE REUBICACIÓN
ARTÍCULO 53. ROPA DE TRABAJO
ARTÍCULO 54. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO Y PROTECCIÓN DE LOS MISMOS

ARTÍCULO 55. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ARTÍCULO 55 BIS. OTROS BENEFICIOS SOCIALES
ARTÍCULO 56. FORMACIÓN
CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 57. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 58. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS
ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES
ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES
ARTÍCULO 61. FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 62. RÉGIMEN DE SANCIONES
ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN
CAPÍTULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
ARTÍCULO 64. SEGURIDAD E HIGIENE
ARTÍCULO 65. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE
CAPÍTULO X: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 66. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 67. COMITÉ DE EMPRESA
CAPÍTULO XI. PLAN DE IGUALDAD
ARTÍCULO 68. PLAN DE IGUALDAD
CAPÍTULO XII. JUBILACIÓN
ARTÍCULO 69. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO
CAPÍTULO XIII. TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL
ARTÍCULO 70. TRABAJO A DISTANCIA
ARTÍCULO 71. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL
DISPOSICIONES ADICIONALES
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: BRIGADA DE EMERGENCIA
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPROMISO CON LA CALIDAD
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES NO INDEFINIDOS
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: COMPROMISO DE TRANSFERENCIAS
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: GRUPOS DE COTIZACIÓN
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. JORNADA ESPECIAL EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES
ANEXOS
ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ANEXO II: TABLA SALARIAL 2023
ANEXO II: TABLA SALARIAL 2024
ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2024 – PERSONAL A ORDINARIA
ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2024 – PERSONAL A TURNOS
ANEXO V: DCP
ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN
ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN

Capítulo I: Ámbito, compensación y absorción, garantía personal y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Naturaleza

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre.

En consecuencia, el mismo es fruto del consenso y de las negociaciones mantenidas entre los Representantes de la Empresas (Dirección de Recursos Humanos y Dirección del Área de Manufacturing) y la Representación Legal de los Trabajadores, canalizada a través del Comité de Empresa de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en cualquiera de las Empresas. o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

El presente Convenio viene a derogar y sustituir cuantas Normas Paccionadas, Convenios Extraestatutarios, Acuerdos de Empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los contratos individuales de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio es de aplicación exclusiva en los centros de trabajo de la Empresa SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A sitos en La Aljorra, carretera Cartagena/Alhama de Murcia, Km. 13, de la Región de Murcia.

Por Acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores podrá extenderse el ámbito territorial del presente Convenio a plantas de nueva construcción en el mismo emplazamiento.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórrogas y denuncia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años, y entrará en vigor el 1 de enero de 2023, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2024.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del Convenio durante los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Una vez denunciado permanecerá vigente el contenido normativo del presente Convenio hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Empleo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirán las partes negociadoras legitimadas para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

Capítulo II: Comisión de Garantía

Artículo 7. Comisión de Garantía

1. Funciones.

La Comisión de Garantía que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

Igualmente, la Comisión de Garantía conocerá de las discrepancias que se planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión de Garantía, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión de Garantía, debiendo estarse a

partir de ese momento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes (ASECMUR-III BORM n.º 21 de 27/01/2021).

El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

2. Composición.

La Comisión de Garantía estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados por la Compañía, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.

- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Capítulo III: Contratación, ingresos y ceses

Artículo 8. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán prioridad para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Compañía con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o formativo u otros contratos diferentes a los de duración indefinida y hayan superado satisfactoriamente todas las evaluaciones individuales.

La Dirección determinará el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Compañía comunicará a los representantes de los trabajadores, con antelación suficiente (48 horas) y según lo dispuesto en el procedimiento de "procedimiento de promoción interna", el puesto o los puestos de trabajo que piense cubrir por este método.

La Empresa se compromete a la creación de una bolsa de trabajo baremada para la cobertura de vacantes, formada por trabajadores que hayan prestado servicios de manera temporal en las áreas de operaciones o funcionales correspondientes.

Cuando existan vacantes temporales o definitivas, se procurará que la contratación se efectúe entre el personal de la bolsa de trabajo; la Empresa podrá recurrir a la contratación directa cuando así esté justificado por las características del puesto o de los candidatos.

Se considerarán puntos a valorar en los integrantes de la bolsa de trabajo Ios siguientes:

1. La duración de la prestación de servicios realizada.

2. El conocimiento del área donde se produce la vacante.

3. La formación y titulación necesarias para el desempeño del puesto.

4. La valoración del desempeño efectuada por la Compañía durante la prestación de servicios.

En caso de igualdad entre todos los factores anteriores, tendrán preferencia aquellos candidatos que sean familiares de hasta segundo grado por consanguinidad de empleados de SABIC que se encuentren en alta.

La contratación a través de la bolsa de trabajo se entenderá sin perjuicio del derecho preferente del personal en situación de excedencia.

Artículo 9. Contratación laboral

Los trabajadores se clasifican por su duración en indefinidos, temporales y formativos. Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales se articularán principalmente a través del contrato indefinido.

La contratación de trabajadores temporales se sujetará a las siguientes reglas, conforme a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el RDL 32/2021:

a) La Empresa podrá celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción; a estos efectos, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (excluyéndose aquellos supuestos cíclicos que darían lugar a la contratación de empleados fijos discontinuos).

Se considerarán comprendidas en las oscilaciones anteriores las vacaciones anuales de las personas trabajadoras.

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción establecidos en el presente apartado será de seis meses.

b) La Empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa comunicará al Comité, al inicio de cada año natural, si existe alguna previsión de contratación conforme lo dispuesto en el presente apartado y en su caso cual es dicha previsión.

c) La Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en este Convenio, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

A todas las modalidades de contratación establecidas en el presente artículo les resultarán de aplicación las limitaciones temporales y causales previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso contrario, los trabajadores se considerarán indefinidos a todos los efectos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá formalizar contratos de relevo, indefinidos o temporales, a fin de posibilitar el paso a la situación de jubilación parcial a los trabajadores que así lo soliciten.

La Dirección de la Empresa minimizará el uso de contratación mediante la utilización de empresas de trabajo temporal (E.T.T.), en los casos en que esté previsto legalmente.

No obstante, se excluye el uso de ETT, según lo dispuesto en la normativa legal".

Artículo 10. Período de prueba

El período de prueba, de no pactarse otro inferior en el contrato de trabajo, será de 6 meses para los contratos indefinidos, y de 1 mes para los contratos temporales. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

La situación de I.T., maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género que afecten al trabajador durante el período de prueba podrá interrumpir el citado período de prueba, previo acuerdo entre ambas partes, no pudiendo producirse la instancia de resolución descrita en el párrafo anterior en dichas circunstancias.

Artículo 11. Pluriempleo

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de contratar a personal pluriempleado. Igualmente, el personal en plantilla que pretenda pluriemplearse deberá comunicarlo con carácter preceptivo a la Compañía, pudiendo ésta desautorizar por escrito las posibilidades de pluriempleo, en atención a que

la naturaleza de la segunda actividad resulte incompatible con las normas de integridad de la Compañía.

Artículo 12. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos, quince días de antelación en todo caso.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 13. No Competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad y protección de datos

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no competencia o concurrencia con la Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan.

Asimismo, los empleados declaran expresamente adherirse a las normas sobre integridad de la Compañía, cuyo incumplimiento constituirá supuesto de faltas a añadir a lo establecido en el Capítulo IX del presente Convenio. Como deber incluido en esas normas internas de la Empresa, los empleados declararán por escrito inmediatamente a la Dirección de la misma cualquier situación de conflicto de intereses con la misma o cualquier situación en la que sus familiares directos estuvieran implicados en dicho conflicto, bien porque cualquiera de ellos ostentase algún tipo de relación mercantil o comercial con la Compañía o en calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales.

El procesamiento de datos personales de los empleados se regirá por los Estándares Laborales de Protección de Datos de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A. Los empleados podrán ampararse en los principios de protección de datos, así como formular quejas o advertir a la Compañía acerca de los problemas o incumplimientos relativos a esta materia a través de los procedimientos previstos en los Estándares Laborales de Protección de Datos de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A., y de acuerdo con la legislación española vigente sobre protección de datos.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerada a todos los efectos como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

Capítulo IV: Organización del trabajo

Artículo 14. Organización del trabajo

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general es facultad de la Dirección de la Compañía. No obstante, ésta informará y oirá a los representantes de los trabajadores, legalmente reconocidos, en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que interesen a los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general, todo ello sin perjuicio de los procedimientos legalmente preceptivos establecidos en el artículo 41 ET.

La Dirección de la Empresa procurará, en todo lo posible, que los progresos técnicos de mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no produzcan perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores y con este efecto intentará que los trabajadores afectados participen en las mejoras introducidas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá informarse a los representantes de los trabajadores, legalmente reconocidos, de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases.

Artículo 15. Proceso productivo

El trabajo en los procesos industriales de Sabic Innovative Plastics, S. Com. Por A., tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día durante los 365 días del año, aunque eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor u otros.

Artículo 16. Polivalencia

Como principio organizativo los empleados trabajarán en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, éstos podrán rotar dentro del propio equipo y/o entre los turnos, y/o a otro equipo o turno, según las necesidades del trabajo, ocupando los puestos de trabajo que sean asignados por el supervisor correspondiente.

La polivalencia del empleado, en el más amplio sentido del término y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se conviene como una parte esencial de las obligaciones laborales del empleado, de tal forma que, en la medida que sus conocimientos, experiencia y entrenamiento profesional progresen, el empleado podrá ser destinado y operar en otros puestos de trabajo, procesos u operaciones, resultando la pertenencia a un grupo profesional el elemento determinante de la capacidad para ocupar un puesto de trabajo encuadrado en el mismo, aún cuando se encuentre en distinta área funcional.

En ningún caso el procedimiento utilizado en el seno de la Empresa bajo la denominación de "delegación de autoridad" y previsto para suplir ausencias provisionales, será considerado como cambio de puesto de trabajo o supuesto de movilidad funcional.

Capítulo V: Clasificación profesional, movilidad y ascensos, trabajos de distinto grupo profesional y desarrollo de carreras profesionales

Artículo 17. Clasificación profesional

Los trabajadores no-exentos afectados por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en siete Grupos Profesionales y en cuatro Áreas Funcionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la Empresa, todo ello junto al establecimiento de un sistema de promoción equitativo para todos los empleados de la misma. Para ello, la Empresa procederá a actualizar las descripciones tipo de los puestos de trabajo que vean modificado su contenido por cambios organizativos.

El personal exento es el asignado a puestos de trabajo que requieren título universitario o experiencia equivalente tales como líderes, ingenieros, especialistas, etc., encontrándose, en todo caso, excluido de la clasificación profesional regulada en el presente capítulo rigiéndose por lo dispuesto en su contrato de trabajo individual.

Artículo 18. Grupos profesionales y áreas funcionales

Los Grupos Profesionales en los que se agrupa el personal no-exento son siete. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Las Áreas Funcionales se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.

- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales.

- Mantenimiento: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte técnico al proceso productivo, como mantenimiento de las instalaciones y maquinaria.

- Técnicos: agrupa a todos los puestos de trabajo, tanto de operarios como de personal técnico, que prestan soporte al proceso productivo, bien como control de la calidad, bien como automatización del control sobre el proceso de producción, o como experimentación y diseño de mejoras sobre el mismo.

- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte administrativo al proceso de gestión, logística o distribución y dirección de la Compañía.

Artículo 19. Definición de los factores determinantes para la pertenencia al grupo profesional y al área funcional

Se define como nivel de responsabilidad la agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base a un sistema de escalas y perfiles.

La medición del contenido de los puestos se realiza a través de los siguientes factores y elementos:

- Competencia: técnica y gerencial humana.

- Solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.

- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.

Puesto Tipo: orientativamente, se define el puesto tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de una determinada área y especialidad funcional que ocupan similares niveles de responsabilidad. La relación de puestos tipo de la Empresa se establece en el Anexo I del presente Convenio.

En el supuesto de que en el futuro, por su especificidad, algún o algunos puestos de trabajo pudiesen encajar en dos o más puestos tipo, la Compañía resolverá el encuadramiento correspondiente al puesto o puestos mencionados, notificándole los extremos de su decisión a la representación de los trabajadores.

La pertenencia/asignación del trabajador a un nivel/grupo profesional determinado se llevará a efectos por la Empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, en el Art. 20 del presente convenio y en el cuadro de desarrollo de carrera profesional indicado en el Anexo V.

Artículo 20. Grupos/Niveles profesionales

A continuación, se establece la definición de los distintos Grupos o Niveles Profesionales:

Grupo/Nivel 7:

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización y realización del trabajo en los diferentes turnos de su unidad o proceso, así como de garantizar la implementación de soluciones a posibles problemas recurrentes en dichos turnos, o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas de la fábrica, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

Coordinan y supervisan de forma directa el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí. A su vez, solucionan problemas de gran complejidad y variedad en los que se requiere un elevado grado de creatividad.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización y son difícilmente detectables y/o subsanables.

Grupo/Nivel 6:

Los puestos situados en este nivel realizan trabajos que requieren pericia en sistemas o procedimientos técnicos muy complejos, que necesitan habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí.

El nivel de autonomía concedido por la organización a los puestos situados en este Grupo, para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas planteados, se encuadra dentro de normas y procedimientos substantivamente diversificados, ejerciendo gran influencia sobre la solución de problemas para lo que se exige criterio propio. El nivel de autonomía, decisión y acción está parcialmente sujeto a planes y procedimientos establecidos y queda circunscrito por modos de hacer amplios, recibiendo un control sobre resultados de la acción de sus colaboradores.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización y son difícilmente detectables y/o subsanables.

Grupo/Nivel 5:

Los puestos situados en este nivel desarrollan actividades relacionadas con la programación y supervisión de trabajos especializados complejos, para lo que se requiere el desarrollo de habilidades adquiridas a través de larga experiencia en el trabajo y en parte por cualificaciones profesionales.

Los problemas a que se enfrentan son complejos y variados exigiendo criterios propios para su solución. Son puestos que deben ejecutar y programar su propio trabajo, y/o coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo de un equipo reducido de puestos relacionados entre sí.

La autonomía concedida por la organización a estos puestos, para identificar, definir y solucionar los problemas planteados en el ejercicio de sus funciones, está comprendida dentro de procedimientos y precedentes diversificados, en los que el titular del puesto debe aplicar la solución indicada a cada situación, o bien tiene un mando a quien recurrir fácilmente cuando la situación supera los parámetros de normalidad.

Grupo/Nivel 4:

Son puestos que deben operar con pericia con procedimientos o sistemas muy complejos, ya que deben conocer en su totalidad el proceso en el que operan, así como sus implicaciones con los procesos relacionados, por lo que requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas fundamentalmente por la experiencia del trabajo, y por una formación profesional.

Deben programar y organizar su propio trabajo y también coordinar de forma próxima las actuaciones de un equipo de puestos relacionados entre sí, ya que la naturaleza de estos puestos implica una visión completa y en tiempo real del proceso bajo su responsabilidad.

La autonomía concedida por la organización para la resolución de problemas planteados, se limita a procedimientos que el titular debe utilizar para aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que recurrir cuando la situación excede de los parámetros normales. Su libertad para actuar queda limitada por instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados que requieren supervisión para el progreso del trabajo y sus resultados.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes en la organización, pero pueden ser detectables y/o subsanables.

Grupo/Nivel 3:

Se encuentran en este nivel puestos a los que se les exige operar con habilidad en procedimientos dentro de una sección especializada, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos de la fábrica.

Organizan, programan y ejecutan su propio trabajo, que incluye actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas. Utilizan procedimientos para solucionar los distintos problemas que le plantea la función y en los que debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien pueden recurrir a un mando próximo cuando la situación excede los parámetros normales.

Su nivel de autonomía queda enmarcado dentro de rutinas de trabajo establecidas, las cuales admiten variaciones por parte del titular, aunque posteriormente deban ser supervisadas.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización, aunque son detectables y/o subsanables.

Grupo/Nivel 2:

Se encuentran en este nivel puestos a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo. Para ello requieren entrenamiento formal en el puesto de trabajo o en ciertas cualificaciones profesionales.

Programan y organizan su propio trabajo, que incluye la realización de actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, pudiendo supervisar de forma próxima el trabajo de un grupo de puestos muy reducido.

Su nivel de autonomía está completamente sujeto a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas con una supervisión estrecha sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización, aunque en general son detectables y subsanables.

Grupo/Nivel 1:

Se encuentran en este nivel los puestos responsables de realización de actividades de una sección especializada que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, y que pueden requerir el uso de maquinaria de utilización simple.

La autonomía concedida a estos puestos, para encontrar soluciones a los problemas planteados, se limita a instrucciones estandarizadas, que requieren una iniciativa regulada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de los puestos plantean situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre procedimientos previamente aprendidos.

Los errores no intencionados de los ocupantes de los puestos pueden tener consecuencias importantes, aunque son fácilmente detectables y subsanables.

La Compañía desarrollará una descripción detallada de los anteriores puestos tipo que pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los puestos tipo correspondientes a cada uno de los distintos Grupos o Niveles Profesionales serán los establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

La creación de nuevos puestos tipos, dentro de los Grupos o Niveles Profesionales anteriormente descritos, será competencia de la Dirección de la Empresa, previa comunicación a la representación de los trabajadores, y con pleno respeto a los principios establecidos en el artículo 67 del presente Convenio Colectivo.

Aquellos empleados que presten servicios en el Grupo o Nivel Profesional II de los anteriormente mencionados, y tengan una antigüedad de al menos seis años en el Grupo II, pasarán al Grupo III. Este cambio tendrá efectividad el 1.ª día del mes siguiente de cumplirse la citada antigüedad.

Artículo 21. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos profesionales y, cuando existan causas técnicas u organizativas que lo justifiquen, también entre diferentes grupos, sin menoscabo de lo establecido en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador afectado, de conformidad con el artículo 24 del presente Convenio. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria, que tendrá carácter obligatorio para el trabajador, dentro de los límites de la movilidad funcional.

La movilidad entre las distintas plantas de una misma unidad se hará según las necesidades de producción y de acuerdo con los criterios del jefe de turno. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Artículo 22. Trabajos de distinto grupo profesional

La Empresa, en caso de necesidad y cuando existan causas técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo profesional al suyo reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 o los 8 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará la cobertura de la plaza en los términos establecidos en el presente Convenio. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario medio del nivel de referencia.

En aquellos casos en los que corresponda incremento del salario por realización de tareas correspondientes a Grupo Superior, dicha subida será, como mínimo, equivalente a un 3% por cada nivel de responsabilidad

Además, los trabajadores que desempeñen trabajos de un Grupo Profesional superior percibirán la paga de productividad establecida en el artículo 33 del presente Convenio en la cuantía correspondiente a dicho Grupo, en proporción al tiempo en que haya prestado servicios en el mismo dentro del año natural.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional.

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

Artículo 23. Promoción y ascensos

La promoción o ascenso de los trabajadores exentos será de libre designación por la Empresa sin menoscabo que la empresa pueda utilizar, de igual manera que en los puestos no exentos el procedimiento denominado "procedimiento de promoción interna".

Para el ascenso por el procedimiento de "promoción interna" la Empresa establecerá un concurso-oposición, en base al sistema interno vigente en cada momento, tomando como referencia la formación, aptitud, actitud y

conocimiento del puesto de trabajo y la superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

Este proceso de selección previsto en el párrafo anterior elaborado por la Empresa y que será permanentemente actualizado, se comunicará con carácter previo a su publicación a los representantes de los trabajadores.

El sistema de valoración confeccionado por la Compañía y el resultado de las pruebas, será puesto en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Artículo 24. Desarrollo de carreras profesionales para personal no-exento

Los planes de desarrollo de carreras profesionales, junto con los procedimientos de formación, tienen como objetivo el elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de trabajadores de la Empresa. Asimismo, es un sistema de motivación profesional para los trabajadores, creando un clima de trabajo y competitividad positiva para la realización de sus cometidos profesionales que redunde en un claro beneficio para la calidad de los productos elaborados y para el sistema de trabajo en la Compañía.

a) Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

El desarrollo de carreras profesionales (DCP) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y para lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y su consecuente promoción económica.

- La capacitación para la realización de diferentes tareas, bien en la misma división funcional bien en otra diferente.

b) Definición y ámbito de aplicación.

El DCP instrumentará las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

Su ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la Compañía incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La estructura profesional sobre la que se sustenta el DCP será:

- Clasificación profesional de siete niveles de responsabilidad y cuatro divisiones funcionales.
- La descripción y valoración de puestos.

Las posibilidades del DCP se estructuran en torno a dos alternativas:

- En la misma división funcional.
- En distinta división funcional.

c) Procedimiento.

Las acciones del DCP se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

La participación en las mismas será voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

• Aprobación por la Dirección de la Empresa del Programa de Desarrollo Profesional determinándose:

- La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.

- El objeto de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

- El número de participantes.

• Elaboración del programa de formación y adaptación:

- Los programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

- El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.

- Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la Empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

• Proceso de selección de participantes:

Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria. En todo caso, serán tenidos en cuenta los siguientes parámetros:

- Evaluación individual.

- Valoración de la experiencia en el área de desarrollo.

- Conocimientos técnicos demostrables y adecuados para la asunción de las nuevas responsabilidades.

- Actitud y compromiso de acuerdo a la cultura de la Compañía.

• Desarrollo de los programas de formación:

- Los programas se realizarán en el horario que se pacte procurando que se realicen, dentro del horario de trabajo y que sean compatibles con el desempeño simultáneo, siempre que resulte posible, de las funciones de los participantes.

- Los operadores en formación podrán desempeñar el nuevo puesto de forma provisional, siempre que exista una supervisión adecuada por parte de los coordinadores y jefes de turno y se haya hecho un reconocimiento de los requisitos de seguridad asociados a dicho puesto.

- Se compensará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto. Estas horas serán consideradas, a todos los efectos, como horas de formación cuando no se trate de cubrir la ausencia de otro trabajador.

- En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de los participantes.

- Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

• Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:

- Se realizará por el mando, apoyándose en un ocupante del puesto senior para realizar dicha valoración, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

- Las evaluaciones serán comentadas con los interesados.

- Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

- En todo caso, la evaluación de los programas y el progreso de los participantes será dirigido por la Dirección de la Compañía, teniendo como filosofía fundamental la demostración de que se hacen las nuevas funciones o tareas y no únicamente que se han aprendido las mismas. De dicho procedimiento se dará puntual información a la representación de los trabajadores.

• Las tablas en relación con la DCP serán la establecida en el Anexo V del presente Convenio, pudiendo ser modificadas, atendiendo a mejoras productivas, nuevos procesos, cambios tecnológicos, sistemas de control, etc.

d) Tratamiento económico

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado F) de este artículo, el tratamiento económico tendrá en cuenta la clasificación profesional, la tabla salarial de siete niveles de responsabilidad, el complemento de puesto de trabajo y el complemento de conocimiento establecido en el artículo 32.J) del presente Convenio Colectivo.

La Empresa garantizará que la mayor asunción de responsabilidades llevará aparejado un incremento de retribución, bien mediante incremento en el salario base (para el personal cuyo salario base se encuentre comprendido entre el mínimo y el máximo de la banda salarial correspondiente a su nivel profesional), bien mediante el complemento del puesto de trabajo (en el supuesto de que su salario base exceda del nivel máximo establecido), o bien mediante el complemento de conocimiento.

En cualquier caso el salario de cada nivel deberá estar entre el mínimo y el máximo de su banda salarial.

En todo caso una asunción de responsabilidades que conlleve un cambio de nivel, siempre en consonancia con la carrera profesional, será compensado con un 3% del salario base del trabajador, siendo el nuevo salario base, una vez aplicado este incremento, la referencia salarial superior más próxima del siguiente nivel, de conformidad con lo establecido en el Anexo II del presente Convenio.

El nuevo salario estará comprendido entre el nivel mínimo y el máximo del nivel superior consolidado.

La Empresa establecerá, las áreas de conocimiento asociadas a cada uno de los niveles de responsabilidad y el valor económico de las mismas.

Esta retribución se percibirá exclusivamente, cuando el trabajador realice las nuevas funciones asignadas, siendo necesario que el tiempo mínimo en el desempeño de las mismas sea de seis meses ininterrumpidos, contados desde que el empleado se implique en el proceso de formación.

e) Comisión de Desarrollo de Carrera Profesional:

1. Creación y composición de la Comisión:

Las partes firmantes del presente Convenio procederán a la formación de una Comisión para las cuestiones referidas al Desarrollo de la Carrera Profesional (DCP) de los Empleados.

La Comisión DCP estará compuesta por 8 miembros, designándose 4 de ellos por la parte Social y 4 por la Dirección de la Empresa.

2. Funcionamiento de la Comisión:

a) Cargos:

La Comisión elegirá de entre los miembros designados por la Dirección de la Empresa un Presidente, cuyas funciones serán las de convocar formalmente las reuniones y enunciar el orden del día de las mismas en función de las peticiones realizadas por los restantes miembros.

Igualmente, la Comisión elegirá de entre los miembros designados por la parte Social un Secretario que levantará acta fehaciente del contenido de las reuniones, orden del día, debate y acuerdos alcanzados.

b) Reuniones:

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, a efectos de la realización ordinaria de sus funciones. La convocatoria de reunión ordinaria se realizará por el Presidente con un mínimo de quince días naturales de antelación. Cada una de las partes (empresarial y social) deberá comunicar al Presidente y a la contraparte los asuntos de interés para su inclusión en el orden del día, con una antelación mínima de cinco días naturales sobre la fecha prevista.

No se incluirá ningún asunto que no se presente dentro del plazo indicado.

c) Funcionamiento interno:

Tras la exposición del Orden del Día por el Presidente, se procederá a la discusión de los distintos asuntos y a la valoración de cada uno de los mismos.

El Acta recogerá el contenido de los distintos asuntos tratados y de los acuerdos, si los hubiese en su caso.

La reunión finalizará estableciendo la fecha de la próxima sesión ordinaria.

d) Competencias de la Comisión:

Las competencias de la Comisión DCP serán las siguientes:

• Competencias Consultivas:

Las competencias de la Comisión serán eminentemente consultivas, dedicándose de manera principal a la interpretación y clarificación consensuada de todos aquellos preceptos que tengan relación con el Desarrollo de la Carrera Profesional.

En tal sentido, la Comisión asesorará y orientará a los trabajadores sobre la interpretación y aplicación de los preceptos de DCP contenidos en el Convenio.

• Procedimientos:

Igualmente, la Comisión colaborará de manera activa para el establecimiento por parte de la Empresa de los procedimientos de nominación, formación y validación de conocimientos.

• Evaluación de Puestos y Departamentos:

Igualmente, se estima que una de las tareas que deben llevarse a cabo durante la vigencia del presente Convenio es la determinación, de los puestos y Departamentos susceptibles de ser incluidos en el programa de Desarrollo de la Carrera Profesional.

En tal sentido, la comisión valorará y evaluará aquellos puestos y Departamentos que actualmente carezcan de programa de DCP, recomendando

su posible implantación, calendario para la misma, particularidades y cuestiones relacionadas.

Estas relaciones serán remitidas a la Dirección de la Empresa, para su valoración y decisión sobre la posterior inclusión de los puestos y Departamentos en el programa de DCP.

• Planes Anuales de Formación:

De manera semejante a lo dispuesto en el apartado anterior, la Comisión colaborará de manera activa para el establecimiento por parte de la Empresa de los Planes Anuales de Formación.

Esta función abarcará aspectos tales como el establecimiento de planes por Planta o Departamento, el nivel de cumplimiento y convocatorias.

Artículo 25. Permutas

Las permutas de puesto de trabajo, entre empleados de distintas dependencias a petición de los mismos, de turno o de jornada a turno con el de jornada ordinaria, siempre que concurran circunstancias homólogas en cuanto a Grupo Profesional, banda salarial, formación y experiencia, se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección, debiendo informarse a la representación de los trabajadores.

Artículo 26. Vacantes

Se entenderá puesto vacante aquel que la Empresa desee mantener o crear y se encuentre en un momento dado sin titular o titulares. Esta decisión deberá ser comunicada con anterioridad a los representantes de los trabajadores. A estos efectos las vacantes pueden ser:

1. Definitivas:

Son vacantes definitivas aquéllas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o se ha desvinculado de la Compañía.

También tendrán esta misma consideración las correspondientes a aquellos nuevos puestos de trabajo que la Dirección de la Compañía establezca con carácter permanente y definitivo.

2. Temporales:

Son vacantes temporales todas aquéllas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

En cualquier caso la Compañía definirá, atendiendo a las necesidades del servicio, si la vacante se cubre con personal de nueva contratación.

Artículo 27. Provisión de vacantes temporales

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, sobre el denominado "Compromiso de Transferencia", las vacantes se cubrirán, en cualquier caso, por decisión exclusiva de la Dirección de la Compañía, que informará a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que opte por cubrir las vacantes temporales, procurará que lo sea por el personal de la propia Empresa que considere adecuado o supere las oportunas pruebas de selección del procedimiento de promoción interna.

En el supuesto de que no se cubriera la vacante con personal de la Compañía se proveerá con el personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo en las modalidades contempladas en la legislación vigente.

Cuando el titular del puesto se incorpore cesará la sustitución temporal reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

Artículo 28. Provisión de vacantes definitivas

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, sobre el denominado "Compromiso de Transferencia", las vacantes definitivas se cubrirán por decisión de la Dirección de la Empresa que mantendrá informados en todo momento a los representantes de los trabajadores.

Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirán provisionalmente cuando a decisión de la Dirección comunicada a los representantes de los trabajadores no pueda esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo o porque la persona que haya de ocuparla se encuentre ausente por licencia, I.T. o en situación de excedencia forzosa. La provisionalidad de una misma persona no podrá exceder los 6 meses ininterrumpidos.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos.

- Cambio de puesto o traslado.

- Ingresos.

La Dirección iniciará los trámites para su cobertura dentro del plazo de los 30 días siguientes a partir de la fecha de reconocimiento de dicha vacante, dando cuenta a los representantes de los trabajadores a los efectos oportunos.

La Dirección estudiará con los Servicios Médicos de la Compañía, si debido a las características de la plaza vacante que se pretende cubrir, dicha vacante es apta para ser ocupada por los trabajadores existentes que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas, en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29: Viajes, desplazamientos y traslados

Cuando el trabajador deba ausentarse de su localidad por decisión de la Empresa ésta le abonará los gastos inherentes al mismo en virtud de lo siguiente:

Se le proveerá al empleado de los billetes para el traslado, vehículo de empresa o bien se le abonará 0,26 €/km. Los gastos inherentes al desplazamiento se abonarán según el procedimiento interno de la Compañía.

En los supuestos no descritos en el presente artículo será aplicable la Política Europea de Travel & Living, y el procedimiento interno de la Compañía.

Capítulo VI: Régimen económico

Artículo 30. Estructura salarial para el personal no exento

Las retribuciones del personal no-exento, comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 31. Salario base

Las tablas de salario base anual para cada uno de los 7 Grupos o Niveles Profesionales durante el año 2023 y el año 2024 será el establecido en el Anexo II del presente Convenio.

El salario mensual será abonado hacia el día 28 de cada mes o, en su defecto, el día hábil inmediatamente anterior, mediante transferencia a la cuenta bancaria que el empleado designe. Cada mes será entregada al empleado una nómina o recibo de salario correspondiente a la transferencia antedicha.

El salario base anual se percibirá en 14 pagas iguales. 12 se corresponderán con las mensualidades ordinarias y 2 con las pagas extraordinarias que se abonarán entre los días 15 y 20 de junio y diciembre, respectivamente, cuyo período de devengo será semestral.

Respecto al establecimiento de las condiciones económicas de los trabajadores no exentos que prestan servicios en la Empresa, se aplicará, además de lo preceptuado en este artículo, el Plan de Antigüedad regulado en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

Anticipos sobre haberes:

Los empleados tendrán derecho a un anticipo sobre haberes del mes en curso de hasta el 90% del salario.

Se establece idéntico criterio para las pagas extraordinarias, entendiéndose como tal la posibilidad de anticipación de hasta el 90% de éstas, con la única limitación de no poder pedir anticipos sobre la paga de navidad hasta que se haya cobrado la de verano y viceversa, para evitar acumulación de riesgo.

Dado el carácter confidencial de éstos anticipos estos se solicitan directamente al departamento de Recursos Humanos y éste departamento se encargará de que se gestione la transferencia oportuna a la cuenta designada por el empleado.

Artículo 32. Complementos

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

El retén tiene por objeto cubrir las necesidades de la producción, en cuanto a atender emergencias o averías que se produzcan en sus instalaciones, durante las horas comprendidas fuera del horario normal de trabajo, así como en festivos, sábados y domingos. No se deberá utilizar a los operarios que estén realizando la semana de retén, para efectuar trabajos pendientes ordinarios, fuera de su jornada normal de actividad.

La Dirección determinara las personas o posiciones que deberán estar sujetas al sistema de mantenimiento en espera (retén), en base a las necesidades de producción.

Siempre y cuando haya un mínimo de 2 personas disponibles para una determinada posición de retén o call out, la Empresa podrá eximir de ese servicio a quien lo haya solicitado voluntariamente con un mínimo de tres meses de antelación, y siempre que el resto de los componentes de ese servicio o retén estén dispuestos a absorberlo.

Durante el año 2024, los empleados no-exentos adscritos al régimen de call out percibirán la cantidad de 261,20€ Euros a la semana.

A partir del 1 de enero de 2025, la cantidad anteriormente indicada será incrementada en un 10%.

En el año 2024, los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 24,48 Euros por cada día.

El retén, se efectuará por especialidades de distintos departamentos, en régimen de rotación semanal, siguiendo el orden que se establezca. La Empresa dotará de teléfonos móviles o buscas a dichas personas.

La duración del retén será semanal, y solamente en casos excepcionales se podrá prorrogar por una duración máxima de dos semanas.

Si por causa justificada, el operario del retén, interrumpe éste, por un periodo inferior a la semana completa, cobrará los días que haya estado de retén.

Para aquellas personas que realizan call out de menos tiempo del estipulado se prorrateará la compensación al tiempo efectivo de disponibilidad.

El traslado del operario a la fábrica y viceversa se realizará por sus propios medios. Cualquier causa justificada, que pudiera alterar la disponibilidad de un operario afecto al retén, deberá ser comunicada de inmediato a su líder o superior del departamento a que pertenezca.

Para el personal adscrito al retén se abonará adicionalmente, cuando acuda al emplazamiento, el plus transporte correspondiente a su zona de influencia (grupo A o B).

Igualmente recibirá, en concepto de incentivo, las horas de trabajo en el emplazamiento al valor de la hora extra retribuyéndole, como mínimo, cuatro horas.

Se considera como llamada de retén, toda intervención que esté fuera del horario de la jornada normal, siempre que el trabajador esté fuera del emplazamiento y haya transcurrido una hora desde la finalización de su jornada laboral.

Todas las llamadas al retén o call-out se canalizarán a través de los jefes de turno o coordinadores de turno.

Dado que el hecho de estar incluido en el retén, no exime al operario de efectuar su jornada normal de trabajo, por ello, cuando el retén pueda afectar a la jornada normal de trabajo, se establecen los siguientes supuestos:

- Las intervenciones hasta las 18:00 horas PM se considerarán horas extraordinarias.

- Las intervenciones entre las 18:00 horas PM y con salida de planta antes de las 20:00 horas, se considerarán como horas extras de retén sin efectos como cómputo de jornada del día siguiente.

- Las intervenciones que impliquen salida de planta entre las 20:00 y las 2:00 horas AM del día siguiente, se considerarán como horas extras de retén y además retrasarán la entrada al día siguiente, hasta que haya transcurrido 12 horas desde la salida.

- Las intervenciones cuya hora de entrada o salida transcurran entre las 2:00 y 6:00 horas AM, eximirán al trabajador de venir a trabajar al día siguiente en su jornada normal, y serán consideradas como horas extras de retén.

- Las intervenciones que tengan lugar entre las 6:00 y las 8:00 horas, serán consideradas como horas de retén. A partir de las 8:00 horas de la mañana, el trabajador extenderá su jornada hasta un total de 8 horas desde su llegada a la planta como causa del retén.

- En cualquier caso el jefe de departamento o superior, podrá decidir adelantar la hora de salida si así lo cree conveniente.

Si la permanencia del operario en fábrica, cuando haya sido requerido como retén, coincidiera con la hora de comida (13 a 15 h.), cena (21 a 22 h.) o desayuno (8 a 9 h.) la Empresa proporcionará a su cargo dicha comida.

Si la permanencia del operario en fábrica excediera el citado horario sin que se les haya servido dicha comida, el trabajador podrá optar por recibir el plus de comida proporcional correspondiente.

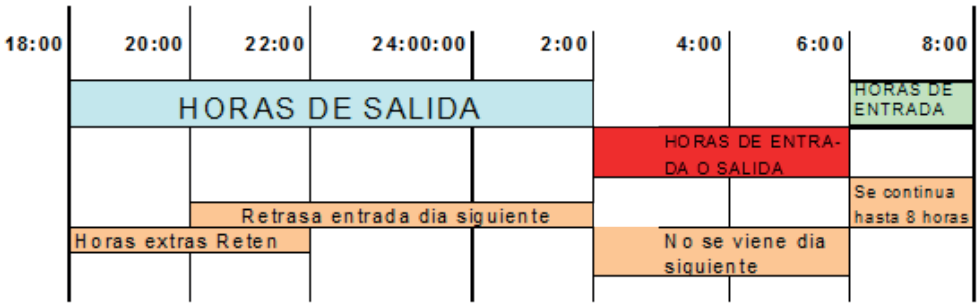
Aquellos trabajadores que presten sus servicios de retén en cualquiera de los 14 días festivos considerados en el presente convenio, percibirán el valor de la hora de retén a 2,5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su salario base.

Las horas extras efectuadas de retén podrán ser canjeadas o compensadas por 0,75 horas extras cobradas y 1 hora de descanso.

En el caso de horas extras efectuadas de retén durante alguno de los 14 festivos podrán ser canjeadas por 1 hora de descanso y 1 ½ cobrada.

Si debido a motivos del retén la duración del trabajo excediera de las 12 horas, esto se pondrá en conocimiento del coordinador o jefe de Turno y se procederá a informar al líder o superior del departamento a que pertenezca.

Si por una emergencia o avería de mayor volumen, las personas en semana de retén, no fueran suficientes para solucionarla, la Empresa requerirá su presencia, a los operarios restantes del componente del retén. Lo anterior entendiéndose que esto debe suceder, única y exclusivamente, en casos excepcionales y comprometiéndose a que para estas personas no existe la obligación de estar localizables.



B) Complemento o plus de turnicidad

Los empleados afectos al sistema de trabajo a tres turnos (mañana, tarde y noche) recibirán un plus por este concepto del 24% calculado sobre su salario base anual. Dicho plus se percibirá en 12 mensualidades de igual cuantía, siempre y cuando el empleado permanezca afecto a dicho régimen de turno.

El plus de Turnicidad se complementará incrementando 61,08 €/mes durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas en el año 2024.

Para las jornadas realizadas en horario de 22:00 a 06:00 fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se realizará a razón de 10,67 Euros por jornada en el año 2023. Esta cantidad se actualizará en los términos fijados en el artículo 34 de este Convenio, con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2024.

El personal no afecto al sistema de trabajo a turnos y que realice horas comprendidas en horario nocturno (de 22 a 6 horas), tendrá derecho al cobro en la misma cuantía descrita en el anterior párrafo, de acuerdo al siguiente procedimiento:

* Personal que trabaje hasta 4 horas en horario nocturno: el 50% de lo descrito en el párrafo anterior.

* Personal que trabaje más de 4 horas: el 100% de lo descrito en el párrafo anterior.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir los citados complementos. No obstante, se percibirá sin posibilidad de prórroga durante los siguientes tres meses.

En el supuesto de que, en el futuro, exista la necesidad de crear nuevos turnos, o de situaciones temporales de cambio de jornada a turnos, la Compañía determinará, previa consulta con la representación de los trabajadores, el importe del nuevo plus, en caso de que proceda, atendiendo al carácter de los horarios como por ejemplo, festivos, nocturnidad, fines de semana, etc. En todo caso, el plus de turnicidad solo resultará de aplicación a aquellas personas que desarrollen su trabajo a turno al menos durante un período de tres meses continuados y en ningún caso para necesidades puntuales de paradas, puestas en marcha o problemas ocasionales de producción.

C) Plus de Festivos

Aquellos empleados afectados por el sistema de trabajo en turnos percibirán un plus por este concepto del 0,75% del salario base más el plus de turno cuando corresponda. Serán remuneradas, en todo caso, las horas correspondientes a los 14 festivos anuales, abonándose en las nóminas de los meses correspondientes.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir el citado complemento recibiendo las cantidades correspondientes a los festivos efectivamente trabajados.

Aquellas personas no afectas al sistema de turno, cuando realicen horas extraordinarias en días festivos, percibirán el 2,5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su salario base. Si el trabajador optase por su percepción económica, dichas horas no serán, en ningún caso, recuperables como descanso.

D) Complemento Brigada de Emergencias

El personal adscrito a los equipos/brigadas contra incendios según lo previsto en la Disposición Adicional Primera percibirá a partir de 1 de julio de 2024 una compensación de 160 Euros, con carácter mensual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

E) Compensación en régimen de jornadas especiales

Aquellos empleados que efectúen jornadas especiales en los términos del artículo 37 del presente Convenio percibirán un Plus valorado en el 1,75 de su salario por cada hora de exceso efectuada fuera de su jornada habitual.

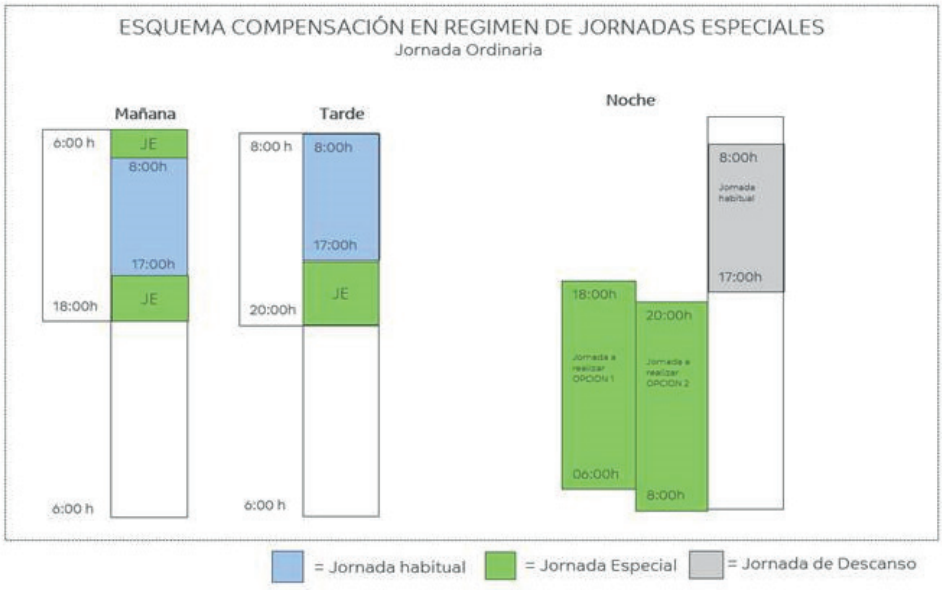
Para aquellos empleados de jornada ordinaria que efectúen jornadas especiales, percibirán el plus anteriormente mencionado, por cada hora efectuada fuera de su jornada habitual.

El trabajador podrá percibir este Plus en cuantía de 0,75 del valor de la hora ordinaria por cada hora efectivamente trabajada más el descanso correspondiente a 1 hora por cada hora efectivamente trabajada.

En caso de que el descanso no pueda ser disfrutado, por voluntad del trabajador o por imposibilidad justificada del servicio, el trabajador podrá percibir el plus en cuantía de 1.75 del valor de la hora ordinaria por cada una efectivamente trabajada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

Este Plus será del 2,5 de su salario base por cada hora trabajada fuera de su jornada habitual cuando se trate de un día festivo. Este plus festivo será de aplicación para personal de ordinaria.



F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)

Es aquel cuya percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de circunstancias particulares, destinado a compensar circunstancias o hechos concretos y reglados al que está indisolublemente unido, por lo que no tendrá carácter consolidable ni tampoco se percibirá si tales circunstancias se modifican, desaparecen, se cambia de puesto o no se ejercitan.

Cuando concurran las circunstancias descritas, se creará un complemento de puesto de trabajo (CPT), por el importe que supere dicha banda, que se abonará en 12 pagos coincidentes con las mensualidades ordinarias.

La designación de los puestos de trabajo a los que les corresponderá percibir el mencionado complemento será facultad exclusiva de la Empresa.

G) Premio Vinculación

Los empleados no-exentos a jornada ordinaria, y para recompensar una trayectoria y un rendimiento en la Compañía, tendrán, dependiendo de sus evaluaciones durante los años de vigencia del presente Convenio, el siguiente complemento, no consolidable, llamado de vinculación.

Las cantidades serán:

Evaluación TRP	Evaluación (anterior)	Valor 2024
Outstanding	Excelente	449.50 €
Excellent	Bueno / M. Bueno	314.63 €
Strong	Bueno / M. Bueno	314.63 €
Improvement Needed	-	0.00 €
Unsatisfactory	-	0.00 €

Este complemento se hará efectivo en el mes de febrero, con posterioridad a la finalización de las evaluaciones establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

H) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

I) Complemento para el Personal a Turnos

Este complemento sustituye el anterior denominado "DIETA", que estaba establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo de General Electric Plastics de España, 2006-2008, para el personal con jornada a turnos.

El devengo de este complemento únicamente se producirá para aquellos trabajadores que tengan la condición de indefinidos o una antigüedad en la Empresa superior a 12 meses.

En caso de que el trabajador que perciba este complemento hubiese tenido derecho al anterior complemento "DIETA", en ningún caso podrá reclamar ambos.

En el supuesto de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el sistema de turnos, dejará de percibir este complemento.

La cuantía de este complemento será de 111,17 €/mes para el año 2024. Dicha cantidad se hará efectiva en 12 pagas.

J) Complemento de conocimiento

El complemento de conocimiento parcial retribuye las áreas de conocimiento parcial.

Tendrán la consideración de áreas de conocimiento parcial aquéllas que el trabajador adquiera en vías de consolidación de un nivel superior de responsabilidad.

La cuantía del complemento de conocimiento parcial será la siguiente:

Áreas de campo:

AREAS DE CAMPO		
UNIDAD	AREA	Valor 2024
BPA	Campo	559.31
BPA	Campo Aguas	304.51
MON	Campo DMC	435.02
MON	Campo CO	435.02
MON	Campo DPC	435.02
POL	Campo FIN/PACK	435.02
POL	Campo POL	435.02
CMPD	Blending/Extrusion	435.02
CMPD	Packaging/Utilities	435.02
P PILOTO	Campo PP	435.02
QA LX	Gases	242.37
QA LX	SPECT	242.37
QA LX	HPLC	242.37
QA LX	Titracion	242.37
QA CMPD	Color	435.02
QA CMPD	Calidad	435.02

Áreas de Panel:

AREAS DE PANEL		
UNIDAD	AREA	Valor 2024
BPA	Panel BPA	848.09
BPA	Panel Aguas	848.09
MON	Panel CO	848.09
MON	Panel DPC	848.09
MON	Panel DMC	848.09
POL	Panel FIN	848.09
POL	Panel POL	848.09
P PILOTO	Panel PP	848.09

En ambos casos, será requisito indispensable para el devengo de este complemento que las áreas de conocimiento hayan sido efectivamente validadas.

K) Bonus de Absentismo

Los trabajadores percibirán el bonus de absentismo en la cuantía y con las siguientes condiciones:

Cuando el gasto incurrido por la Empresa, a efectos de complemento del 100% del salario en caso de incapacidad temporal, sea inferior durante el ejercicio 2024 al incurrido durante el año 2011 (266.180,00 Euros), los trabajadores percibirán en el mes de febrero del año siguiente, y en único pago, la cantidad bruta resultante de la fórmula transcrita a continuación:

- Importe Incentivo Absentismo año en curso= [Complemento 2011 – Complemento año en curso] x 75% / total empleados.

El total de empleados se refiere a todos los empleados de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A., fijos y temporales, de alta en la fecha del pago.

Asimismo, el pago se prorrateará por el total de meses de alta en la empresa en el año correspondiente al devengo.

Dicho importe se considerará, a todos los efectos, no consolidable, y no generará derecho alguno de los empleados a percepciones futuras.

El incentivo regulado en el presente apartado únicamente se devengará durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del mismo.

L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones

Cuando, por necesidades puntuales por tareas indispensables para la continuación de la actividad, sea necesario modificar el horario de un trabajador a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones para que preste la totalidad de la jornada fuera de su jornada habitual, percibirá un Plus valorado en el 1,75 de su salario base por cada hora.

Este Plus no se aplicará en situaciones de jornadas especiales o servicios de retén.

Artículo 33. Prima de productividad personal no exento

A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía

Con carácter anual y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Compañía establecerá e informará a la representación de los trabajadores del mismo, de los objetivos para el ejercicio económico correspondiente. Igualmente, en dicha Comisión de Garantía, se hará un seguimiento a lo largo de cada ejercicio y, al finalizar el mismo, se procederá a la comprobación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos que serán conseguibles y alcanzables. No obstante, en supuestos excepcionales (como fallos técnicos o por política de la Compañía para reducir la producción en atención a sus necesidades en base a la situación del mercado o de la competitividad interna de las plantas de SABIC a nivel mundial), los objetivos podrán ser revisados.

B) Criterios para el establecimiento de objetivos

Sin perjuicio del establecimiento de los objetivos por parte de la Compañía de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior, para el establecimiento de la prima de productividad se tendrán en consideración de manera preceptiva los siguientes criterios:

- El peso del factor "absentismo" se reduce al 15%.
- En todo caso se tendrán en cuenta los resultados de absentismo individuales de cada trabajador, y nunca colectivos.
- La Tasa de absentismo se calculará de conformidad con la siguiente fórmula

$$\frac{\text{N.º días de IT} * 5}{7}$$

- El cálculo se realizará con valores individuales.

- No computarán como absentismo, a los únicos efectos de esta prima de productividad, las bajas de duración superior a 45 días naturales.

- Los procesos de IT que abarquen más de un ejercicio se computarán en un único año natural, donde se produzca el alta médica.

- Se obtendrá un punto adicional por la consecución del índice global de absentismo, tasado durante la vigencia del Convenio en 3,15%.

- Incremento del peso del factor "volumen de producción" en un 15%.

- Se corregirán los objetivos de volumen de producción si existiese variación a la baja con respecto al Plan fijado y comunicado previamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 ET, las partes acuerdan que los criterios establecidos en el apartado b) del presente artículo para el devengo de la prima de productividad se aplicarán únicamente durante el ejercicio 2024, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del Convenio.

C) Asignación y reparto

Se establecen los siguientes valores para los distintos Niveles de Responsabilidad en concepto de prima de productividad:

Nivel Responsabilidad	Valor 2024
Nivel 1	1,710.11 €
Nivel 2	1,915.22 €
Nivel 3	2,212.39 €
Nivel 4	2,345.07 €
Nivel 5	2,485.87 €
Nivel 6	2,652.31 €
Nivel 7	2,811.48 €

La acción salarial será percibida en concepto de incentivo en el mes de enero del siguiente año de cada año, en función de la consecución de objetivos.

La cuantía individual en concepto de incentivo se establece, excepcionalmente, como mínimo en 396€, si no se cumplen el menos el 75% de los objetivos.

Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable, ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto en caso de que los objetivos establecidos no sean cumplidos en su grado mínimo.

Para el personal transferido de las plantas de Compounding o Lexan se le aplicará el siguiente criterio:

• Mismo porcentaje de ejecución que la planta de procedencia, cuando la transferencia haya sido por un período inferior a 6 meses.

• Mismo porcentaje de ejecución que el resultante para los equipos funcionales, cuando la transferencia haya sido por un período superior a 6 meses.

Serán de aplicación las mismas tablas por niveles que al resto del personal no exento del emplazamiento.

D) Alta en la Empresa en el momento de la liquidación

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo.
- Finalización del contrato laboral.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla.

Artículo 34. Incrementos salariales para el personal no exento

Para el personal No-Exento, los salarios base establecidos en el artículo 31 y recogidos en la Tabla salarial anexa al presente Convenio, así como aquellos conceptos que expresamente se declaren sujetos a revisión en el presente Convenio, tendrán los siguientes incrementos:

- Año 2023: Un incremento del 5% sobre los salarios de 2022, que ya ha sido efectivamente aplicado por la Compañía.
- Año 2024: un incremento del 4% sobre los salarios de 2023, efectivo a partir del 1 de enero de 2024. A estos efectos, se procederá a la realización de una nómina de atrasos que comprenderá, en su caso, las diferencias entre la cuantía efectivamente abonada a cada trabajador y la que hubiera correspondido abonar según la actualización establecida en la presente cláusula. Dicha nómina de atrasos se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de Agosto de 2024.

Artículo 35. Estructura salarial para el personal exento

A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal exento comprenden el salario base y los complementos del mismo que a continuación se enumeran:

1) Salario base

En el comienzo de la relación laboral el empleado exento tendrá el salario base anual acordado con la Compañía en su respectivo contrato de trabajo, siendo este coherente con la categoría profesional y responsabilidades del puesto de trabajo.

2) Plus de retén o call-out

La compensación por este concepto, para el personal exento, será en el año 2024 de 346,31 Euros semanales, abonándose adicionalmente, cuando el trabajador acuda al emplazamiento, el plus de transporte correspondiente.

A partir del 1 de enero de 2025, la cantidad anteriormente indicada será incrementada en un 10%.

Tendrán la misma consideración y aplicación práctica que los empleados no-exentos para Ingenieros y Especialistas (no para Líderes de Unidad y Planta) estableciéndose una situación especial de compensación por el tiempo que resulte de los servicios realizados.

En el año 2024, los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 24,48€.

3) Complemento Especial Dedicación

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre 339,95 y los 1.084,75 € anuales, que se incluirán directamente en el plan de pensiones como aportación extraordinaria. Este complemento tendrá lugar después de la evaluación del manager al empleado.

4) Complemento de Productividad

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los empleados exentos percibirán este complemento, relacionado con su desempeño, de acuerdo al siguiente cuadro:

Evaluación	Valor 2024
Outstanding	2,531.90 €
Excellent	2,132.12 €
Strong	1,632.41 €
Improvement Needed	732.92 €
Unsatisfactory	0.00 €

Este complemento, no consolidable, se abonará después de la discusión de la evaluación entre el manager y el empleado.

Alta en la empresa en el momento de la liquidación:

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo".
- Finalización de contrato laboral.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se

producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla".

5) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno, basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello, el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

B. REVISIÓN SALARIAL

El incremento por evaluación individual estará sobre la base del EOP (impacto global en base salarial de exentos) que la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores en el transcurso del primer trimestre posterior a cada ejercicio anual.

Este efecto se aplicará basándose en los resultados de la evaluación individual realizada a los empleados exentos. Aquellos empleados cuya evaluación resulte como mínimo aceptable (Strong) recibirán, a criterio de la Dirección, incrementos de hasta del 50% del EOP.

Artículo 36. Jornada

La duración de la jornada de trabajo para los años de vigencia del Convenio será de 1.692 para el año 2023 y 1.690 horas para el año 2024.

A. Empleados de jornada ordinaria

A.1.- La ordenación de la jornada será la siguiente:

La distribución de la jornada durante el año 2024 será la adjunta en el presente convenio, en el ANEXO III, de modo que contendrá 3 días de asuntos propios y al final del año se debe haber computado de modo tal que se realicen las horas estipuladas en el primer párrafo del presente artículo, salvo las excepciones de las vacaciones y los días de asuntos propios que podrán disfrutarse en el primer cuatrimestre del año posterior.

La distribución de la jornada para el año 2024 se ajustará al primer párrafo y será establecida por la Dirección y el Comité siguiendo un modelo análogo al ANEXO III.

A.2.- La jornada intensiva de 8:00 a 14:00 horas será desde el 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive), desde el 24 al 31 de diciembre (ambos inclusive), y aquellos días que, en cada año, correspondan a lunes santo, martes santo y miércoles santo.

A.3.- Las horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada.

Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida. A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, éste comenzará a partir de los 15 minutos del inicio o de la finalización de la jornada regular.

A.4.- Los empleados de jornada ordinaria, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos, excepto el período de jornada intensiva, trabajarán 8 horas de trabajo efectivo cada día, de lunes a jueves,

ambos inclusive, o bien 8 horas y 15 minutos, o bien 8 horas y 30 minutos tal y como se establece en el ANEXO III.

Los viernes no comprendidos en el período de jornada intensiva, mes de Junio y mes de Septiembre, se trabajarán 6 horas y 30 minutos.

A.5.- El horario será el indicado en el Anexo III. Disfrutarán de 30 minutos de pausa para la comida en el año 2024, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores tendrán obligación de realizar el correspondiente fichaje al inicio y la finalización de la pausa para comida cuando durante la misma se abandone el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, el exceso en el tiempo de pausa para comida deberá ser compensado por el trabajador mediante el retraso en la hora de salida a la finalización de la jornada.

A.6.- Los empleados de jornada ordinaria tendrán una flexibilidad máxima de 1 hora en la entrada y salida del trabajo.

Se podrá disfrutar de 1 hora de flexibilidad adicional, entre las 07:00 horas y las 08:00 horas, previa aprobación del Manager del Departamento y de conformidad con el procedimiento interno establecido a tal efecto".

En cualquier caso, el empleado que disfrute del horario flexible, deberá realizar las horas de trabajo diario efectivo indicadas en el Anexo III del Convenio Colectivo.

A.7.- El calendario de trabajo para los empleados de jornada ordinaria será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las fiestas autonómicas correspondientes al año natural, así como las fiestas locales.

A.8.-Para el personal en jornada ordinaria, para ajustar el calendario laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de libre disposición o de asuntos propios. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días de asuntos propios serán un total de 3. Estos días se podrán disfrutar completos, medios o en fracciones de 1 hora. En cumplimiento de la jornada anual pactada y el calendario laboral establecido, los días de vacaciones y asuntos propios efectivamente disfrutados durante los períodos de jornada intensiva, incluidos los viernes, se compensarán con el correspondiente ajuste de jornada. La elección de cualquiera de las opciones anteriores será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

A.9.-Si por necesidades de la producción la jornada se prorrogase por 3 horas o más sobre el tiempo establecido, la Compañía facilitará si fuera necesario al empleado desayuno, comida o cena y el tiempo empleado durante los mismos no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

A.10.-En los supuestos de jornadas de descanso (fines de semana y/o festivos) en los que por motivos de la producción resulte necesario acudir a trabajar, jornadas especiales o llamadas de retén, la Compañía suministrará si fuera necesario desayuno, comida o cena, según corresponda. El tiempo empleado en cada caso para la comida no excederá de 30 minutos.

B. Empleados de jornada a turnos

B.1.- El horario vigente para el personal a turnos será de:

Turno de Mañana: de 06:00 a 14:00 horas.

Turno de Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Turno de Noche: de 22:00 a 06:00 horas.

La Dirección se reserva la facultad de modificar los horarios vigentes de los turnos, señalados en este apartado, previa comunicación y consentimiento de los representantes de los trabajadores.

La distribución del cuadrante de turnos será la descrita en el Anexo IV, donde se encuentran marcados con la letra "V" los días de vacaciones correspondientes al personal de turnos para el año 2024. En los años sucesivos se desarrollará una distribución análoga.

B.2. Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la Compañía, y será ésta quien los determine, previa comunicación y consulta con los representantes de los trabajadores. Tras su implantación las modificaciones que, sobre el sistema de turnos así definidos se produzcan, deberán ser aceptadas y consentidas por los representantes de los trabajadores en los mismos términos que los enumerados en el párrafo anterior. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá, por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados.

B.3. El sistema de turnos será rotativo y cada turno realizará 8 horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada pactada. Los empleados deberán hacer los relevos con efectividad evitando posteriores incidencias sobre el proceso productivo. Se permitirá el cambio de turno o descanso siempre que quede cubierto el servicio previo conocimiento y consenso con el jefe de turno.

B.4. Para los relevos de personal a turnos seguirá sin considerarse como falta de puntualidad el retraso en la entrada y anticipación en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre el relevante y el relevado, con el consentimiento previo del supervisor y sin que se produzcan horas extraordinarias. La queja del empleado ante su supervisor por el retraso del relevo denotará la falta de acuerdo previo, y en consecuencia, no se permitirá la incorporación del relevante, salvo acuerdo con el relevado y previo consenso con el jefe de turno.

B.5. Cuando la jornada diaria de trabajo se amplíe por 2 horas o más por necesidades de producción, la Compañía facilitará al empleado una comida, cena o desayuno según el horario correspondiente. El tiempo empleado durante la comida, cena o desayuno, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, siempre y cuando éste no exceda de 30 minutos.

Cuando el exceso de jornada supere las 2 horas y no sea por necesidades de producción (asistencia voluntaria y formación), la Empresa facilitará al empleado comida, cena o desayuno. El tiempo empleado en esta comida no será considerado efectivo de trabajo.

B.6. Para los empleados afectos al sistema de turnos que sean requeridos para realizar suplencias y no completen el tiempo que les ha sido requerido por causa no anunciada previamente e imputable a la Dirección mediante decisión tomada por el Supervisor, se considerará como realizado en su totalidad el tiempo para el cual fueron requeridos.

En cualquier caso, el empleado sustituido no podrá incorporarse al trabajo cuando se haya realizado su suplencia sin perjuicio de que el supervisor pueda decidir que ambos empleados permanezcan en el puesto de trabajo.

B.7. Cuando por paradas de las unidades de producción o por necesidades de la Compañía, el empleado afecto al sistema de turnos pase a realizar trabajos

temporales en jornada ordinaria, seguirá percibiendo el total de las retribuciones del puesto de procedencia.

B.8. Los trabajadores del turno que se encuentren realizando servicio de noche durante el cambio oficial a horario de invierno, percibirán 1,75 adicional calculado sobre el valor de su hora ordinaria más plus de turno, por el tiempo suplementario.

B.9. Descansos: para los trabajadores en régimen de turno, y cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (establecido en el apartado 3 del art. 34 del ET), éste se podrá reducir hasta un mínimo de 8 horas. El exceso de jornada se compensará mediante descanso durante el trimestre inmediatamente posterior. Si, por razones de producción, no fuese posible este descanso compensatorio se abonará como compensación económica con igual valor que en el punto anterior.

B.10. Efectiva cobertura de bajas y ausencias.

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

La cobertura de las bajas, licencias, días de libre disposición, días acumulados por compensación y cualquier otra ausencia que se produzca en el sistema de trabajo a turnos y que sea por un periodo no superior a 15 días, quedará sujeta al jefe de turno, coordinador de días o, en último caso, líder de unidad, atendiendo a las características de cada turno y siempre garantizando las condiciones de seguridad de cada una de las unidades y en función de las necesidades de producción.

En el supuesto de que la ausencia no sea conocida con 24 horas de antelación, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta que la Dirección de la Empresa decida o no proceder a su sustitución.

En caso de no cobertura de la baja o ausencia por decisión del responsable, la comunicación a los empleados afectados se realizará de manera fehaciente.

B.11. Exceso de jornada del personal a turnos

El exceso de jornada en que incurra el personal afecto al sistema de trabajo a turnos, será disfrutado como días de asuntos propios, aplicando las siguientes reglas:

a) La solicitud de días de asuntos propios se realizará por trimestres completos. La solicitud deberá realizarse al menos 45 días naturales antes de comenzar el trimestre correspondiente al disfrute, ante el jefe inmediato y mediante el sistema de control de presencia.

La respuesta se dará 30 días antes de iniciarse el trimestre correspondiente al disfrute.

Podrán solicitarse otros días de disfrute que se concederán en función de la disponibilidad.

b) El disfrute de estos asuntos propios, prorrateados según lo establecido en el punto c) siguiente, deberá de realizarse dentro del año natural en el que son generados; el disfrute podrá realizarse por días completos, o por fracciones de 1 hora.

c) Los días de asuntos propios para el año 2024, se ajustarán según lo siguiente.

Turno A: 9.75 días

Turno B: 7.75 días

Turno C: 5.75 días

Turno D: 10.75 días

Turno E: 7.75 días

No obstante, lo anterior, dichos días de asuntos propios se minorarán proporcionalmente al tiempo en que el trabajador no haya prestado servicios efectivos por encontrarse su contrato suspendido por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común de más de seis meses de duración.

d) Cuando a fecha 30 de septiembre los trabajadores no hayan disfrutado, o solicitado el disfrute del 50% de los días de asuntos propios, la diferencia entre los días que hayan efectivamente disfrutado o solicitado y dicho 50% podrá ser establecida por la Empresa, de conformidad con las necesidades organizativas de la misma. El descanso planificado por la Empresa deberá ser comunicado con cinco días de antelación al trabajador.

Se garantizará el disfrute de una solicitud por día de Asuntos Propios en cada uno de los turnos y Unidad. El resto vendrán condicionadas según las circunstancias operacionales de cada turno.

e) En el caso de que transcurrido el año natural en el que se haya devengado el exceso de jornada, no se hayan disfrutado en su totalidad el exceso de jornada, este se abonara en la nómina del mes de enero del siguiente año al valor de 1,75 por cada hora o fracción no disfrutada.

f) El disfrute de licencia por exceso de jornada no deberá generar horas extraordinarias. A los efectos del disfrute, la Empresa garantizará que en todas las unidades existan Operadores a días disponibles, al objeto de que pueda materializarse el descanso por exceso de jornada, en este sentido, si en alguna unidad no existiera dicho personal disponible, la Empresa no podrá aplicar el apartado d) descrito anteriormente.

g) Si dos o más trabajadores solicitaran el mismo periodo de disfrute de descanso, la Empresa podrá denegar el mismo o presentar una propuesta alternativa. Para el disfrute de dos de los solicitantes se primarán la antigüedad en la Empresa, las cargas familiares y la rotación de los trabajadores, de manera que estos no puedan beneficiarse en los cuatro trimestres siguientes, salvo cuando no existiera solicitud de licencia por otros trabajadores en ese periodo.

h) La empresa comunicará a todos los trabajadores afectados por la solicitud de descaso compensatorio, de las personas y periodos solicitados, con el fin de que los trabajadores puedan llegar a acuerdos sobre las mencionadas solicitudes.

i) Las solicitudes de descanso compensatorio en el periodo de Semana Santa (desde el viernes festivo en Cartagena hasta el segundo domingo consecutivo, ambos inclusive) y Navidad (del 23 de Diciembre al 6 de Enero ambos inclusive), garantizarán la rotación de los trabajadores en el caso de que hubieran más de dos solicitudes durante ese periodo. La empresa garantizará que durante dichos periodos exista al menos 1 operador a días disponibles por unidad/planta para realizar la cobertura de las solicitudes presentadas.

j) La Empresa no tendrá obligación de cubrir las ausencias que se produzcan por este motivo, según lo dispuesto en el apartado B.10 del presente artículo.

B.12.- Durante las noches de los días 24 y 31 de diciembre (entre las 22 y las 6 horas), las horas trabajadas por el personal afecto al sistema de trabajo a turnos se abonarán a un valor adicional de 0,75 horas por cada hora trabajada y el plus de turno.

C. Operadores a días

La prestación de servicios de los mismos se regirá por las siguientes condiciones:

a) Cada unidad dispondrá de uno o más operadores de día, cuyas funciones principales serán la cobertura de ausencias o de bajas de corta duración, descansos compensatorios por excesos de jornadas, vacaciones y licencias. Cuando no esté realizando coberturas se asignarán a tareas de apoyo al equipo de producción.

b) El operador a días trabajará en los turnos de mañana y tarde y de lunes a viernes, salvo cuando se encuentren realizando coberturas y dentro de los límites establecidos.

c) Se establecerá un turno rotatorio mínimo de 6 meses, transcurridos los cuales podrá reincorporarse de nuevo al turno y ser sustituido por otro, o de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, permanecer otros 6 meses como operador de día, siempre que no haya sido solicitado por otros operadores. Para la provisión de operadores a días se llevará a efecto mediante adscripciones voluntarias, antes del 15 de Diciembre de cada año, y si el número de éstas no fuera suficiente se establecerán turnos rotatorios de una duración máxima de 6 meses.

d) Cualquier trabajador podrá voluntariamente solicitar su adscripción al grupo de operadores a día, previa comunicación al Jefe de turno.

e) Preferentemente, este personal deberán contar con una experiencia superior a 5 años para la cobertura del puesto de trabajo a cubrir.

f) El personal adscrito a operadores a día, deberá ostentar en su conjunto las competencias de los diferentes puestos de trabajo de cada unidad/sección.

g) El personal de operadores a día, tiene por objeto la cobertura de las ausencias del personal a turno por los descansos compensatorios por exceso de jornada y horas extraordinarias, vacaciones, licencias y bajas por enfermedad no superiores a quince días.

h) Deberá de comunicarse la cobertura en un plazo mínimo de 12 horas.

i) Sólo podrá realizarse como máximo 3 días consecutivos en jornada nocturna.

j) El número de sábados y/o domingos que trabaje en un mes no podrá ser superior a cinco y en ningún caso podrá disfrutar menos de dos fines de semana completos libres al mes.

k) El personal de operadores a día percibirá todos los derechos económicos propios de los trabajadores a turno aun cuando no haya sido necesaria su incorporación al turno correspondiente.

l) Durante el periodo de pertenencia al grupo de operadores a día, se devengarán las vacaciones conforme al sistema establecido para la jornada ordinaria, estableciendo un calendario de vacaciones para el mencionado personal

pudiendo disfrutar dichos días dentro de los seis meses siguientes si coinciden con el año natural, de lo contrario podrán fijarse de común acuerdo en el mismo año natural.

m) El cómputo de las horas anuales efectivas trabajadas por los operadores a días, nunca ha de exceder las pactadas en Convenio, y si así lo hiciera serán retribuidas al valor de 1.75 por cada hora efectivamente trabajada o en su defecto descanso de igual valoración.

n) Mensualmente se regularizará el disfrute de las horas de descanso devengadas. Se programarán los descansos correspondientes para el próximo trimestre, según la valoración anterior. Durante los descansos correspondientes generados por cobertura de ausencias o necesidades del turno y/o las vacaciones programadas del operador a días, éste no podrá ser avisado para nuevas coberturas.

Artículo 37. Jornadas especiales

En caso de paradas previstas del proceso productivo o grandes reparaciones, la Compañía, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 12 horas de acuerdo con las necesidades existentes con un límite máximo de 30 jornadas al año, de acuerdo a la legislación vigente, a 12 horas en situación de flexibilidad para cada trabajador. Si fuera necesario y en casos excepcionales, previa notificación a los representantes de los trabajadores, podrán superarse dichos límites.

Para el personal de mantenimiento y en general a días que se vea afectado por horas de jornadas especiales las jornadas especiales de 12 horas diarias no excederán más de 10 días consecutivos. En aquellos supuestos en los que se realicen los 10 días consecutivos de trabajo en jornada especial se tendrá derecho a 2 días laborables de descanso.

Para personal a turno la realización de las jornadas especiales tendrá carácter voluntario y no alterará los descansos fijados en los cuadrantes de turnos. En ningún caso la prolongación del turno de 8 a 12 horas durante la ejecución de jornadas especiales, dará derecho a jornadas adicionales de descanso (más allá de las generadas como horas de compensación por horas extras).

El procedimiento será el siguiente:

Cuando se pueda programar se comunicará a los interesados y a los representantes de los trabajadores con 72 horas.

En los casos imprevistos se comunicará con la mayor premura posible a los interesados y representantes de los trabajadores.

Compensaciones:

Los trabajadores que realicen jornadas especiales tendrán derecho a recibir compensación en los términos previstos en el artículo 32. E) del presente Convenio.

En todo caso, para que pueda operar la compensación establecida en dicho artículo, las horas y el horario de jornada especial deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la jornada diaria o sobre las horas pactadas en cómputo anual, salvo las legalmente previstas y las incluidas en los artículos 36 y 37 como exceso de jornada.

En todo caso, las horas extraordinarias y el horario para su realización deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

La compensación económica de las horas extraordinarias se producirá en base a 1,75 horas por cada hora trabajada, sin perjuicio de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

Existe también la posibilidad de compensar con descanso de una hora por cada hora trabajada y el abono al trabajador de una compensación económica consistente en el 0,75 del valor de la hora base sin perjuicio, igualmente, de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo. Estas horas extraordinarias no computarán como horas extraordinarias en el cómputo máximo de horas ya que no supondrán un incremento de la jornada anual pactada.

Cuando las horas se realicen en sábados, domingos o festivos y se opte por compensación en descanso, se percibirá el 100% del valor de la hora base por cada hora extraordinaria además del descanso de igual duración.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los 3 meses siguientes a la realización de las horas. Cuando se sobrepase este plazo se abonará automáticamente la hora extra realizada detrayendo la parte abonada anteriormente. Al hacer efectivo un descanso compensatorio éste no podrá generar, a su vez, nuevos descansos compensatorios, a no ser que el trabajador y la Compañía así lo acuerden expresamente, de tal manera que si fueran necesarias horas extraordinarias para cubrir una ausencia generada por un descanso compensatorio, dichas horas no podrán ser remuneradas mediante un nuevo descanso.

En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

Artículo 39. Vacaciones anuales

a) Régimen general de vacaciones:

Todos los empleados tienen derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año. Si un empleado no trabajase el año completo, tendrá derecho al número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Como regla general, las vacaciones deberán ser tomadas en el año natural, caducando dicho derecho al fin del año natural. No obstante, de manera excepcional, si todas las vacaciones o parte de ellas no han podido disfrutarse en el año por razones del servicio, de conformidad con la Dirección de la Compañía, deberán disfrutarse el primer cuatrimestre del año siguiente como máximo o, de lo contrario, caducarán. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de coincidencia de los períodos vacacionales con la Incapacidad Temporal.

Cada supervisor establecerá el calendario de vacaciones durante el primer cuatrimestre de cada año, planificando las vacaciones del personal a su cargo, basándose en los deseos del personal y en todo caso en las necesidades de la Compañía. En el caso de que varios empleados coincidiesen en las fechas de disfrute, se ofrecerá a los mismos la posibilidad de que obtengan un acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades familiares. Si el acuerdo no se alcanzase, los criterios de preferencia serán los siguientes:

1.º Los empleados con hijos en edad escolar.

2.º El más antiguo en la Compañía.

3.º El empleado de más edad.

En estos dos casos, los empleados elegidos con el anterior criterio de preferencia, no podrán disfrutar el siguiente año del mismo mes de vacaciones sin previo acuerdo con los compañeros.

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente y, en todo caso, con antelación de 2 meses antes del comienzo de su disfrute. Excepcionalmente, el calendario, podrá sufrir modificaciones si por causas imprevistas fuese necesario.

Si el período de vacación de un empleado fuera interrumpido por la Compañía por necesidades urgentes e imprevistas en relación con el servicio, éste vendrá obligado a interrumpirlas y la Compañía le abonará el tiempo utilizado en el viaje que deba realizar (mínimo 1 día). Asimismo, se considerará el abono de compensaciones económicas por los gastos incurridos.

b) Empleados de más de 60 años:

Además de lo establecido en el apartado anterior, como beneficio social, a partir del año en el que el empleado cumpla 60 años de edad, este incluido, tendrá derecho a 1 día adicional de vacaciones, que deberá disfrutarse durante el año natural de su devengo o, excepcionalmente, durante los cuatro primeros meses del año natural inmediatamente posterior. De no disfrutarse en dicho plazo se perderá el derecho, sin que sea compensable por pago en metálico alguno.

El disfrute de este día adicional de vacaciones se fijará por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y deberá producirse en un día de trabajo efectivo del trabajador, tanto en régimen de jornada ordinaria como de turnos. A fin de evitar la pérdida del derecho, se le dará preferencia sobre el disfrute de compensaciones de exceso de jornada, días de asuntos propios u otras circunstancias análogas. No obstante, los periodos de la semana de Navidad y la Semana Santa quedarán excluidos de este principio de preferencia.

Artículo 40. Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

2. El empleado con una antigüedad en la Compañía de un año al menos, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el empleado podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al inicialmente solicitado, no exceda de cinco años en su totalidad. Dicha prórroga podrá ser solicitada de forma fehaciente con un mes de antelación y se hará por correo certificado con acuse de recibo.

4. Si el empleado en excedencia voluntaria no solicita el reingreso de forma fehaciente causará baja voluntaria en la Compañía.

5. Los empleados tienen derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o pre-adoptivo aunque sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento de éste o, en su caso, de la correspondiente resolución judicial o administrativa por la que se determine la adopción o acogimiento. Los sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El trabajador en esta situación tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de excedencia, siempre y cuando la solicitud, por la totalidad del periodo, se efectúe de una sola vez. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 41. Licencias y permisos retribuidos

Todos los empleados, avisando con antelación posible y, en cualquier caso, justificando su ausencia adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Además, se amplia en 2 días adicionales en caso de que el empleado tuviera que desplazarse más de 250 km desde su lugar de residencia -distancia solo de ida-.

Se entenderá por enfermedades graves las recogidas en el Anexo I del RD 1148/2011. (no estaba incluida en la versión anterior)

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

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

Por hospitalización de larga duración (parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad): se entenderá hospitalización de larga duración aquella que, de forma continuada, tenga una duración superior a los 90 días. En este caso se generará una licencia retribuida de dos días naturales por cada trimestre natural completo que el familiar haya estado hospitalizado.

Los días adicionales de licencia deberán disfrutarse en el trimestre posterior al devengo, no siendo acumulables en trimestres posteriores.

Las hospitalizaciones posteriores se considerarán, a todos los efectos, como nuevos períodos, y no se tendrán en cuenta de forma acumulativa para devengar este derecho.

A efectos del disfrute de la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Solamente se tendrá derecho a dicho permiso cuando se precise reposo domiciliario.

b) La intervención que no requiera dicho reposo no generará derecho a la licencia.

c) Para el disfrute de la licencia requisito indispensable entregar el correspondiente parte o informe médico en el que se acredite que el intervenido precise reposo domiciliario.

- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo se ampliará en dos días.

- Por asistencia a urgencias hospitalarias de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Teniendo que ser convivientes con el empleado en caso de la afinidad. Con las siguientes características:

a) La duración máxima sería de 8 horas por licencia, con un máximo de 3 veces al año. La licencia cesará en el momento en el que se produzca el alta de Urgencias aun cuando no se haya consumido el máximo de 8 horas.

b) La licencia abarcará únicamente el período que coincida con la prestación de servicios. No generará permisos retribuidos en períodos posteriores (por

ejemplo, en el siguiente turno o a la mañana siguiente en jornada ordinaria, salvo en lo que coincida con la permanencia en urgencias).

c) Podrá ser denegada cuando existan motivos organizativos o productivos justificados en la Planta o departamento de la persona trabajadora que impidan el abandono de la persona del emplazamiento.

- Por matrimonio, 15 días naturales.
- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres en grado natural, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- Por traslado del domicilio habitual con cambio de residencia, 1 día laborable. Si es entre distintas poblaciones (separadas, al menos, 20 km.), 1 día laborable y el siguiente natural.
- Por separación: En caso de separación legal o divorcio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida, que deberá disfrutarse en el mismo día laborable del hecho causante.
- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo imprescindible.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Seguridad Social y en aquellos casos que un facultativo indique el seguimiento de tratamientos en centros especializados, cuando coincida con el horario de trabajo. En los casos de asistencia al Seguro Médico Privado propuesto por la Compañía, tendrán la misma consideración siempre y cuando sea coincidente el horario de consulta o tratamiento con el horario laboral. En éste último caso se procurará que sea fuera de la jornada laboral.
- Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial reconocido, con la obligación de presentar el justificante de examen.
- Por fallecimiento de otros familiares que convivan con el empleado, 1 día natural.
- Por lactancia, y debido a la lejanía del lugar de trabajo con las zonas urbanas, se amplían las reducciones estipuladas en Ley a 1 hora y 30 minutos en mitad de la jornada o bien 45 minutos en el inicio de jornada y 45 minutos al final. Cualquiera de los progenitores, por su voluntad, podrá acumular el derecho de lactancia en jornadas completas.
- En caso de sufragio se da una licencia de 5 horas en el día de la votación, cuando coincida con el horario de votación.
- En caso de pertenencia a una mesa electoral la licencia es el día de la votación y garantizando en todo caso, 12 horas de descanso hasta la apertura de la mesa y 5 horas de la jornada de trabajo siguiente.
- En caso de desplazamientos por cuestiones laborales, superiores a un mes, se tiene derecho a 1 día laborable en el lugar de origen, inmediatamente anterior o posterior al día del desplazamiento. En caso de ser desplazamientos superiores a 2 meses el supuesto se amplía a 2 días laborables.
- Por comuniones de hijos, 1 día en el día de la ceremonia, si es laborable.
- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora deberá justificar la existencia del hecho causante, esto es, la existencia de motivos urgentes relacionados con familia o convivientes por enfermedad o accidente, y que hagan necesaria su asistencia con carácter inmediato, mediante cualquier medio de prueba válido en Derecho.

No se considerarán comprendidas de esta licencia los supuestos de actividades de cualquier tipo programadas con antelación, o que no requieran la presencia inmediata del trabajador.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año (32 horas), debiendo preavisar con la mayor antelación posible y, posteriormente, acreditar el motivo de ausencia.

- Las licencias por maternidad serán incrementadas en 2 semanas sobre el régimen legalmente previsto.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la Compañía, solo uno de ellos generará derecho a dicha mejora.

- Por paternidad, y durante el tiempo que legalmente corresponda.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 13 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los tres primeros supuestos de este artículo y por razones extraordinarias la Compañía podrá otorgar el tiempo que estime necesario según las circunstancias, siendo la presente una facultad privativa de la Compañía, cuyo ejercicio no se considera como precedente, ni generará derecho adquirido.

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente al hecho causante, pero siempre y cuando en ese momento persista la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Sin perjuicio de aquellos supuestos en los que se encuentra expresamente dispuesto en norma legal, en todos los casos se reconocen los mismos derechos que el presente artículo contempla para los cónyuges, a las personas que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Esta inscripción será obligatoria para el disfrute de las licencias.

Todas las licencias retribuidas deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado al supervisor con copia al Departamento de Recursos Humanos. Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los 5 días, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso de la licencia. Las licencias imprevistas se comunicarán con la mayor brevedad posible.

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Licencias sin sueldo

La Dirección estudiará las solicitudes a estas licencias caso por caso. Se concederán en atención a criterios de necesidad (enfermedad de un pariente,

formación propia…) y el tiempo concedido irá en función de ello, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitar de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación. En caso de otorgamiento, la Compañía se compromete a reincorporarles en su puesto de trabajo una vez finalizada la licencia sin necesidad de solicitud.

El empleado no podrá ampliar ni reducir el tiempo concedido.

En caso de procedimientos de adopción o fertilización, la solicitud de licencia sin sueldo operará de forma automática, previo estudio por parte de la Empresa del cumplimiento de los requisitos de justificación oportunos, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitarse de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación.

Dirección y Comité velarán por el fiel cumplimiento de este artículo con objeto de evitar actuaciones abusivas o fraudulentas.

Artículo 42. Notificación y justificación de ausencias y retrasos en la asistencia al trabajo

Si el empleado faltara al trabajo por una causa imprevista, debe notificar a su supervisor la inasistencia a la mayor brevedad posible. Asimismo, deberá notificar al supervisor su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por una razón de enfermedad, además de notificar la circunstancia al supervisor de su unidad que se encuentre prestando servicios, con la mayor brevedad posible. La Compañía podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del empleado.

Si el empleado no ha asistido al trabajo por razón de enfermedad más de 30 días deberá, además, informar de su situación al Servicio Médico de la Compañía o, en su defecto, al de Recursos Humanos antes de reincorporarse al trabajo.

En los supuestos no descritos en el presente artículo será aplicable el procedimiento interno de la Compañía.

Artículo 43. Control de accesos

Todos los empleados recibirán una tarjeta de identificación emitida por el Departamento de Seguridad. Esta tarjeta será utilizada para acceder a las instalaciones de la Compañía y deberá ser portada por el empleado en lugar bien visible en todo momento, excepto en las áreas donde se exime de tal obligación.

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 44. Plan de pensiones

La Compañía tiene formalizado un Plan de Pensiones de empleo a favor de sus trabajadores denominado "Plan de Pensiones de Empleo de Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de SABIC Innovative Plastics España, S. COM. POR A. y SHPP Manufacturing Spain" de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Podrán acceder al Plan de Pensiones como Partícipes, todos los empleados en plantilla que ostenten una antigüedad mínima de, al menos, 1 mes.

Este Plan de Pensiones es, por razón de sus sujetos constituyentes de la modalidad del sistema de empleo, y por razón de las obligaciones estipuladas un plan de pensiones "mixto" por ser de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento.

Tramos Salariales	Aportación Empleado	Aportación Empresa
de 0 a 22.117.25 €	83.69	3.16%
de 22.117, 26 a 24.040, 48 €	199.58	3.16%
de 24.040, 49 a 26.444, 53 €	300.66	3.16%
de 26.444, 54 a 30.050, 61 €	489.3	3.16%
de 30.050, 62 a 33.055, 67 €	653.95	3.64%
de 33.055, 68 a 40.628, 42 €	1,017.23	4.49%
de 40.628, 43 a 51.086, 03 €	1,648.16	5.30%
de 51.086, 04 a 60.041, 11 €	2,188.97	5.80%
Más de 60.041,11€	2,646.08	6.16%
Senior Professional 1	3,843.57	6.96%
Executive Band	4,210.42	7.82%

Las aportaciones al Plan de Pensiones serán obligatorias en los términos y porcentajes previstos en las especificaciones del Plan de Pensiones tanto para la Compañía como para los empleados-partícipes, en las cuantías establecidas en la anterior tabla.

Artículo 45. Seguro de vida

El Plan de Pensiones de Empleo de SABIC Innovative Plastics España, S. COM. POR A. y SHPP Manufacturing S.L., se constituirá como tomador del seguro de vida. La Compañía pagará el total de las primas correspondientes a la póliza de seguros, mediante las aportaciones correspondientes al plan de pensiones, para cubrir la contingencia de muerte por cualquier causa o invalidez permanente para todo tipo de trabajo. El capital cubierto, será el equivalente a 3 anualidades brutas de salario base en caso de muerte o invalidez permanente.

Artículo 46. Seguro médico

La Compañía tiene establecido un seguro médico complementario. La participación del empleado es opcional y gratuita en la póliza básica, sin incluir ninguna cobertura especial o adicional, como podología u odontología, además de que las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes estarán subvencionadas por la Compañía en el 75%.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir son los que están reconocidos oficialmente por la Seguridad Social.

Además, podrán incluirse las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro Correspondiente. Los hijos de la pareja de hecho, para ser elegibles a la subvención indicada (familiares dependientes) deberán estar empadronados en el mismo domicilio del trabajador y ostentar éste su guarda y custodia.

La Compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 47. Complemento de empresa

En caso de Incapacidad Temporal (IT) por accidente, maternidad, paternidad, enfermedad o en situación de invalidez provisional, salvo que las prestaciones de la Seguridad Social sean superiores, la Compañía complementará el 100% de la media del salario real del trimestre anterior, excluidas las horas extras y jornadas especiales.

Todo el personal que se encuentre en situación de IT, por cualquier motivo, deberá colaborar con el Servicio Médico de Empresa a los efectos de evitar el fraude en el absentismo. Dicho servicio médico tiene la responsabilidad de

atender y prestar la asistencia requerida por los trabajadores. En caso de que los informes del facultativo nominado por la Compañía constaten algún tipo de fraude en este sentido, la Compañía podrá suspender las ayudas anteriormente señaladas, previa información a los representantes de los trabajadores.

Si el empleado en situación de IT quisiera cambiar su residencia, precisará la comunicación expresa a la Compañía o a la Seguridad Social.

Trimestralmente la Compañía informará a la representación de los trabajadores, de los datos sobre el absentismo producidos en dicho período. De manera conjunta se analizarán sus causas y se pondrán en práctica las medidas que en cada momento se consideren necesarias para prevenir y disminuir el absentismo.

Artículo 48. Transporte

Sin perjuicio de lo establecido con respecto al trabajo a distancia, Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en doce mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. Esta compensación está basada en la distancia radial existente entre la residencia del empleado reconocida por la Compañía a efectos laborales y el centro de trabajo. A este fin se han establecido los siguientes grupos indicándose la compensación diaria asignada:

- Grupo 1: Hasta 20 km. de distancia: 241, 22 Euros/mes.

- Grupo 2: Más de 20 km de distancia: 281,59 Euros/mes.

Cuando un empleado se traslade al emplazamiento fuera de su jornada habitual, habiendo sido requerido por la Empresa, para realizar tareas propias de su puesto de trabajo, formación, reuniones, etc., le será abonada la parte proporcional diaria correspondiente de ese plus de transporte.

Artículo 49. Ayuda comida personal jornada ordinaria

El personal de jornada ordinaria cobrará 149,51 €/mes por este concepto durante el año 2024.

Artículo 50. Ayuda a formación de empleados

La Compañía podrá subvencionar los gastos de estudios que el empleado haya considerado cursar y que de alguna manera estén relacionados con su carrera profesional en un determinado porcentaje. En este sentido, no se incluyen bajo el concepto de "ayudas a la formación" aquellas formaciones que la Compañía considere necesarias para que el empleado pueda desempeñar sus funciones adecuadamente.

Esta ayuda de formación es objetivo de la Empresa como elemento motivador para el desarrollo e incremento del nivel formativo de sus empleados, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

Se adjunta como Anexo VII al presente Convenio el procedimiento en cuenta a ayuda a formación. La Compañía podrá modificar el referido procedimiento.

Artículo 51. Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos

Aquel empleado que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 122,88 €/ mes.

Artículo 52. Política de reubicación

La Compañía, para aquellos empleados que desplacen su domicilio habitual a la Comunidad Autónoma de Murcia, de acuerdo con la política de reubicación de la Compañía, destina una partida para ayudar a sufragar los gastos de este desplazamiento.

El desarrollo de esta norma está a disposición de todos los empleados afectados por ello. En caso de modificaciones al procedimiento se informará a la representación de los trabajadores. Será voluntad de la Compañía, atendiendo a razones objetivas, la supresión o modificación del procedimiento.

Artículo 53. Ropa de trabajo

Todos los empleados que por las características de su puesto de trabajo lo necesiten, recibirán en el momento de su incorporación a la Compañía una equipación de trabajo. Esta primera entrega estará compuesta por: 5 pares de calcetines, 1 cinturón, 1 ropa de agua, 6 toallas y los Equipos de Protección Individual (EPI) que requiera su puesto de trabajo. En estos EPIs además de gafas, guantes, casco, botas, se incluye ropa de trabajo para áreas clasificadas como ATEX. La primera entrega de los EPIs para ATEX incluye 2 pantalones, 3 camisas, 2 chaquetillas & 1 chaquetón.

Con posterioridad a su incorporación los empleados irán recibiendo el equipamiento necesario en virtud del estado del mismo (caducidad, malas condiciones, etc.). El empleado dispondrá en todo momento de 1 ropa de agua, 1 cinturón, y 3 toallas. Estos artículos serán igualmente reemplazados por la Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.).

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente toda la equipación facilitada y devolverla al momento de la entrega de un equipamiento nuevo.

Artículo 54. Datos personales del empleado y protección de los mismos

El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año los empleados declararán su situación familiar, a los efectos fiscales.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Compañía serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Compañía.

Los datos existentes en los ficheros podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC, previo consentimiento, expreso e individual, del trabajador. Igualmente, aquellos datos calificados como "no sensibles" podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC sin autorización previa del trabajador, teniendo el mismo, en todo momento, derecho de acceso y rectificación de los datos existentes.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Compañía solo podrán ser empleados para los fines para los que se facilitaron.

Artículo 55. Reconocimientos médicos

Con carácter previo a la contratación en aquellos puestos de trabajo en los que el mismo resulte obligatorio conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y como parte integrante del proceso de selección, el personal de nuevo ingreso deberá superar el preceptivo reconocimiento médico laboral, en el que se incluirán las pruebas médicas y analíticas oportunas, siempre que, de conformidad con la legislación vigente en la materia, en atención a la naturaleza del puesto de trabajo, tal reconocimiento médico resulte preceptivo.

Periódicamente, y previo consentimiento, los empleados se someterán a los reconocimientos médicos que sean determinados por la Compañía y a las pruebas médicas y analíticas autorizadas por la legalidad vigente.

Los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La Compañía será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán coordinados por el Departamento de EHS y realizados a través de la entidad médica que la Compañía designe. En cualquier momento, la Compañía podrá asumir la realización y seguimiento de los reconocimientos médicos antes citados con su propio Departamento de Salud Laboral.

La asistencia a los reconocimientos médicos y pruebas analíticas se considerará siempre como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 55 BIS. Otros beneficios sociales

A. AYUDA A GUARDERÍA

Se establece, en concepto de ayuda para guardería, un importe de 27,42 € mensuales.

B. COMPRA DE ACCIONES DE LA COMPAÑÍA

En el supuesto de que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio compren a título individual acciones de la Compañía, serán beneficiarios de una contribución empresarial del 15% sobre el valor total de las acciones adquiridas. Dichas compras deberán instrumentarse a través de los recibos salariales para una mayor facilidad del empleado.

Artículo 56. Formación

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su carrera profesional.

A) Objetivos:

Se potenciarán planes de formación dentro de cada Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes de formación identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios de acuerdo a la cultura y filosofía de la Empresa.

B) Articulación de la Formación:

La Compañía asume el compromiso de formar a los empleados, para que estos sean capaces de cumplir y desarrollar correctamente las funciones y trabajos específicos.

La Dirección elaborará anualmente un proyecto de formación adecuado a las necesidades del trabajo, al plan de desarrollo de carrera y al potencial y capacidades de los empleados, el cual, previa información a la representación de los trabajadores, será sometido al Departamento de Recursos Humanos para su aprobación.

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 24,53 €/hora.

La compensación de la formación fuera de la jornada serán las horas de asistencia real a la formación en cuestión. Se proveerá de comida, si fuera necesario, no computando ese tiempo como tiempo a retribuir.

Las partes firmantes entienden la formación de los empleados básica en el desarrollo profesional de las personas y en alcanzar los objetivos de la Empresa, por ello se asume su conveniencia en, al menos, 15 horas anuales por trabajador.

Las actividades formativas serán adoptadas libremente por la Compañía de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias. A tal efecto, la Compañía se reserva tanto el derecho de producir los cambios que considere oportunos en la elección, realización y condiciones de ejecución de actividades formativas diversas, como el derecho a suprimirlos.

En ningún caso serán consideradas como horas de formación las reuniones de trabajo, reuniones de turno, Work-Out u otras análogas a la actividad laboral.

En los casos en los que la formación o entrenamiento deba realizarse fuera del centro de trabajo, o requiera la movilidad geográfica temporal del empleado, los gastos correspondientes serán por cuenta de la Compañía, si bien en ningún caso habrá ningún tipo de compensación económica por las horas invertidas en los desplazamientos.

La asistencia y aprovechamiento de los cursos y acciones formativas serán tenidas en cuenta para posibles promociones y desarrollos profesionales.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario

Artículo 57. Régimen de faltas y sanciones

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

Artículo 58. Graduación de las faltas

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

Artículo 59. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de 3 en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso de más de 10 minutos en el horario de entrada.

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

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

4. Abandono reiterado de la conservación del material.

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

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

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

11. 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.

12. El consumo de tabaco en las áreas no permitidas dentro del complejo.

Artículo 60. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 30 minutos, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

2. Ausencias sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.

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

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa y repercuta sobre la producción.

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

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas de la Compañía para usos propios.

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

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

13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

14. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 61. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones (incluidas las pintadas de carácter ofensivo), edificios, enseres y documentos de la Compañía.

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

5. El hurto o robo de material, herramientas o información de la Compañía o de sus trabajadores.

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

7. La embriaguez en acto de servicio

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

16. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

17. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

18. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave y el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

20. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

21. La comunicación a elementos externos (ej. otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado.

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5

del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

22. El incumplimiento de las limitaciones que sobre materia de pluriempleo se encuentran contenidas en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

23. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción.

Artículo 62. Régimen de sanciones

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta éstas serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves: desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Artículo 63. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá a los 10 días para las faltas leves, a los 20 para las faltas graves y a los 60 días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo IX: Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 64. Seguridad e higiene

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la Empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

1. Principios Generales

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

a) Su generación.

b) Su emisión.

c) Su transmisión.

d) Utilización de los medios de protección personal contra los mismos.

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

Todo accidente de trabajo, o/y enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo.

Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales que sean desarrollados serán facilitados por parte de la Dirección de la Compañía a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, el empleado que ocupe dicho puesto podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud. Este propondrá las medidas oportunas y trabajará junto con la Dirección para que el riesgo desaparezca.

La Empresa y la representación de los trabajadores, se comprometen dentro de sus competencias a poner los medios y promover las actitudes necesarias para conseguir un desempeño en EHSS alineado con los objetivos establecidos por la corporación con carácter anual.

2. Delegados de Prevención

2.1 Los delegados de prevención serán determinados o elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de dicha Ley.

2.3 Las horas dedicadas a la actividad propia de su función no computarán con cargo al crédito horario que les corresponda en su calidad de representantes de los trabajadores.

3. Comité de Seguridad y Salud

Será de obligado cumplimiento la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en aquellos casos en los que exista más de un Delegado de Prevención, que estará formado por los delegados de prevención y por representantes de la Dirección.

Participarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención los responsables técnicos de la prevención de la Empresa y trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que sean objeto de estudio. Estas personas podrán participar con voz pero sin voto.

4. Vigilancia y Prevención del Riesgo

La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará:

(a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.

(b) Un plan general de prevención.

(c) Planificación de los planes anuales de prevención.

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

5. Vigilancia de la salud

La Dirección garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Artículo 65. Actuación en defensa y protección del medioambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

La Empresa se compromete a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en materia medioambiental además de con la normativa interna sobre medioambiente de la Empresa y, para ello, utilizará los sistemas de gestión Medioambiental vigentes para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Capítulo X: Representación de los trabajadores

Artículo 66. Representación de los trabajadores

Son representantes legítimos de los trabajadores el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Los Delegados Sindicales gozarán de los mismos derechos y obligaciones, reconocidos legal y convencionalmente, que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 67. Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

1. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

2. Igualmente facilitará el material de oficina necesario a los representantes de los trabajadores, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en el centro de trabajo. A estos efectos los representantes de los trabajadores propondrán a la dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado para atender a sus labores ordinarias.

3. La Empresa pondrá a disposición del Comité tablones de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al

Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación. Las comunicaciones del Comité de Empresa al personal por medios electrónicos requerirán la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

4. Los representantes de los trabajadores, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por ciento de la plantilla, podrán convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurran circunstancias excepcionales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por la Dirección de la Empresa, a la vista del informe o datos que los representantes de los trabajadores faciliten precisamente a través del secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente. El número de asambleas extraordinarias no excederá de 2 al año.

El secretario del Comité de Empresa, comunicará a la Dirección, con la suficiente antelación (72 horas, que podría ser disminuido a 48 horas por circunstancias excepcionales) la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

5. Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros del Comité de Empresa que cada sindicato o agrupación ostente por el número de horas que legalmente les corresponda en cómputo mensual. Las distintas bolsas de horas así creadas, sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan al sindicato o agrupación titular de las mismas.

Los Delegados Sindicales que, de conformidad con el presente Convenio y con la normativa aplicable, dispongan de un crédito horario para el desarrollo de sus funciones representativas, podrán ceder dicho crédito a la bolsa de horas del Comité de Empresa, para su utilización por los miembros de este.

6. Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo los representantes de los trabajadores relevados de su trabajo con este fin consumirán, de su crédito horario, las horas que legalmente les corresponda por cada mes que permanezcan en esta situación o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

No se computarán en la bolsa global de horas anuales las horas empleadas por los representantes del personal en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa. Las reuniones convocadas conjuntamente consumirán la parte correspondiente del crédito horario sindical.

Podrán acumularse estas horas sindicales, por períodos no inferiores a 3 meses, en favor de uno o más de los miembros del Comité de Empresa,

pudiendo quedar por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La bolsa global de horas se regulará por las siguientes normas de utilización:

Los sindicatos y agrupaciones independientes de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar a la Dirección la distribución trimestral de horas con la indicación de los nombres de los representantes cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

La asignación de horas a los mencionados representantes, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las horas que legalmente le corresponda.

Sin perjuicio de la comunicación trimestral, cada representante o sección sindical a la que éste pertenezca, comunicará por escrito al mando inmediato superior y al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación de 48 horas, la solicitud de licencia sindical con cargo a las horas que les corresponda.

7. Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de los representantes legales de los trabajadores declarado, por sentencia firme, improcedente, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de instructor y secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el la representación de los trabajadores, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. La Empresa no designará como instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de 3 días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente, se dará, en todo caso, audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de 20 días, pudiendo prorrogarse por circunstancias excepcionales por el tiempo imprescindible, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

La representación de los trabajadores recibirá la siguiente información:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación

de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa (planes de selección y reclutamiento, modalidades contractuales y acuerdos de colaboración con el SEPE, Universidades, etc.).

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- Semestralmente, de los contratos de servicio suscritos por la Dirección.

Por razón de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe.
- Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.
- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, la representación de los trabajadores podrá solicitar a través del responsable del Departamento de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

Las modificaciones colectivas del organigrama del centro de trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, deberán ser puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio de la representación de los trabajadores, éstos

podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo de 30 días fijado anteriormente.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio proceda, dando cuenta a los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la Dirección de la Empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de 1 año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama, al que se refería aquella modificación.

La representación de los trabajadores, ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.
- La calidad de la formación y de su efectividad.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- El seguimiento de los procedimientos de IT a fin de mejorar los índices de absentismo y detectar los supuestos de fraude.

En relación con estas funciones, la representación de los trabajadores podrá designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a un especialista en la materia, sea o no representante de los trabajadores, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

- Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.
- Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Los representantes de los trabajadores, tanto individualmente como en conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de cesar en su cargo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Al objeto de clarificar y simplificar la adscripción de los empleados en cada uno de los colegios electorales (técnicos y administrativos, de una parte y, de otra parte, especialistas y no cualificados) en los procesos de elecciones sindicales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que la misma se llevará a efecto de acuerdo con los siguientes criterios:

Colegio de Técnicos y Administrativos:

- Todo el personal denominado "exento" de las cuatro áreas funcionales existentes.
- Todo el personal adscrito al área funcional de Administración.
- Los niveles VII de las áreas funcionales de Producción, Mantenimiento y Técnicos.

Colegio de Especialistas y no Cualificados:

- El resto del personal.

Capítulo XI. Plan de Igualdad

Artículo 68. Plan de Igualdad

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

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

SABIC Innovative Plastics, S.Com. por. A. cuenta con un Plan de Igualdad en la Empresa desde el año 2016. Definiéndose como una Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad.

Sin perjuicio de ello, la Empresa se compromete a mantener actualizado el Plan de Igualdad en función de la normativa vigente en cada momento. En concreto, Con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020), se han actualizado las condiciones para la implantación de planes de igualdad en las empresas.

En este contexto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de SABIC Innovative Plastics como Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b) Atribuir a la Comisión de Igualdad competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.
- Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
- En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Sin perjuicio del contenido del Plan de Igualdad de SABIC Innovative Plastics, S.Com. por A., al que las partes negociadoras se remiten de forma expresa, a

continuación, se indica cuál es la estructura principal que debe contener un plan de igualdad:

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

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

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

Objetivos del Plan de Igualdad.

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

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

a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.

b) Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

c) Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.

d) Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

e) Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.

f) Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).

g) [Introducir/Potenciar] la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

h) Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

i) Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.

j) Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.

k) Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.

l) Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

m) Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Capítulo XII. Jubilación

Artículo 69. Jubilación parcial y contrato de relevo

La Empresa establecerá un Procedimiento de Jubilación Parcial de acuerdo a los términos pactados para aquellos trabajadores legalmente elegibles. Dicho procedimiento estará vigente únicamente en tanto no se introduzca modificación alguna en el régimen legal y reglamentario que actualmente regula la Jubilación Parcial.

Capítulo XIII. Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 70. Trabajo a distancia

Resultará de aplicación en la Empresa lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2020 en cuanto a la modalidad de trabajo a distancia, cuando se cumplan los porcentajes de tiempo de jornada de trabajo a distancia previstos en dicha norma. En todos los demás casos, resultará de aplicación la política interna de SABIC.

Cuando se cumplan los porcentajes de jornada de trabajo a distancia fijados en la norma, junto a las preceptivas previsiones legales, se establecen las siguientes condiciones comunes a todos los casos:

a) Ambas partes (Empresa y persona trabajadora) podrán exigir la reversibilidad del trabajo a distancia, salvo que el contrato se pactase originalmente bajo esta modalidad, en cuyo caso la modificación tendrá que efectuarse de mutuo acuerdo.

La reversibilidad deberá ser notificada a la contraparte por escrito y con un preaviso de 30 días naturales sobre la fecha de efectos.

En todo caso, deberán haber trascurrido al menos seis meses entre el inicio de la prestación de servicios a distancia y la fecha de efectos de la reversibilidad.

b) Las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia dispondrán del mismo régimen de flexibilidad horaria que se establezca para el personal presencial. En todos los casos. Sólo podrá exceptuarse la realización del Call Out en los términos que expresamente se prevén en el Convenio Colectivo.

c) El registro horario se llevará a cabo a través de los medios telemáticos facilitados por la Empresa, con las mismas condiciones y efectos que el personal presencial.

d) Los medios informáticos, telefónicos o telemáticos facilitados por la Compañía para la realización del trabajo a distancia tendrán estrictamente la consideración de herramientas de trabajo y su uso quedará por tanto circunscrito a materias profesionales. El uso de dichos medios con fines personales deberá ser previamente solicitado por la persona trabajadora y autorizado por la Compañía.

e) El régimen de compensación de gastos derivados del trabajo a distancia será el fijado con carácter general para Grupo SABIC.

f) El acceso a la modalidad de trabajo a distancia conllevará la correspondiente reducción del plus transporte en la misma proporción (%) que no se realice desplazamiento al centro de trabajo.

No se considerarán supuestos de trabajo a distancia aquellos desplazamientos en misión, durante los cuales los empleados sean destinados de manera continuada a lugares distintos del centro de trabajo habitual para la realización de trabajos o proyectos específicos de cualquier clase.

Artículo 71. Derecho a la desconexión digital

La Empresa garantiza, tanto a los trabajadores en régimen presencial como para aquellos acogidos a la modalidad de trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital en los términos legalmente establecidos.

A estos efectos la Empresa, previa audiencia a la representación de los trabajadores, elaborará una política interna en materia de desconexión digital.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: Brigada de Emergencia

El ingreso y mantenimiento en la Brigada de Emergencias se regirá por las siguientes condiciones:

A) Condiciones mínimas para todos los miembros de la Brigada

1. Presentación voluntaria para formar parte de la Brigada de Emergencias.

2. Estar integrado en la organización mediante el sistema de "Trabajo a Turno".

3. Estar en posesión de las condiciones físicas y psicológicas adecuadas, determinadas por un reconocimiento médico periódico y en su momento, por la

superación de pruebas acordes a las funciones a desempeñar en la Brigada. Estas pruebas se realizarán semestralmente.

4. Tener autorización del jefe directo/manager del departamento constatando que el trabajo ordinario del voluntario NO ES INCOMPATIBLE con las funciones que éste tiene que desempeñar dentro de la Brigada de Emergencias (ejemplos de incompatibilidad: coordinadores de área, panelistas FGA, etc.).

En todo caso se considerará compatible la pertenencia a la Brigada de Emergencia con el desempeño del rol de Primer Operador.

B) Condiciones consideradas como mérito para el ingreso en la Brigada

1. Estar en posesión de los permisos que autoricen la conducción de vehículos pesados (clase "C") y/o de emergencias.

Adicionalmente, y desde fecha 1 de julio de 2024, la Empresa asumirá el coste de la obtención de la licencia de conducción de C1, para aquellas personas trabajadoras que formen parte de la Brigada de Emergencias, asumiendo el rol de conductor.

Igualmente, la empresa asumirá el coste de la renovación de la licencia C1 y esta renovación no implicará permanencia en la brigada.

Dicha asunción del coste estará condicionada al compromiso de permanencia de la persona trabajadora en el rol de conductor de la Brigada de Emergencias por un período de 5 años, a contar desde la obtención de la licencia.

En caso de que la persona trabajadora incumpla el indicado requisito por causa imputable a ella misma, deberá proceder a la devolución del citado importe en la parte proporcional que corresponda según el tiempo que reste hasta la finalización del plazo.

2. Haber pertenecido anteriormente a la Brigada de Emergencias de SABIC-IP en Cartagena. En estos casos se valorarán de forma más positiva las pertenencias más recientes.

3. Aportar conocimientos teóricos/prácticos previos al ingreso en la Brigada en: primeros auxilios, lucha contra incendios, control de emergencias o en cualquier otra materia que pueda ser de utilidad para la Brigada. Estos conocimientos deberán acreditarse mediante titulaciones oficiales de organismos públicos y/o privados.

4. Aportar experiencia y/o conocimientos previos al ingreso en la Brigada por: pertenencia a otras brigadas de emergencia de empresas, bomberos voluntarios, protección civil, Cruz Roja, etc. Esta experiencia podrá ser demostrada mediante certificados extendidos por los organismos en cuestión o a través de pruebas teórico/prácticas.

5. Haber participado de manera activa y demostrando su interés, en actividades de seguridad dentro de la Empresa.

C) Condiciones necesarias para la permanencia en la Brigada

1. Asistencia a todas las formaciones establecidas, con el correcto aprovechamiento de éstas. En caso de ausencia, ésta deberá estar convenientemente justificada.

2. Integración plena en el equipo correspondiente, participando de forma activa en las actividades comunes, manteniendo el buen ambiente de trabajo, demostrando la capacidad de trabajar en equipo.

3. Seguir de manera precisa y eficaz las instrucciones de sus correspondientes jefes de equipo y responsables de Brigada.

4. Seguir estrictamente todo lo expuesto en el Reglamento Interno de la Brigada de Emergencias, poniendo especial atención en el aprovechamiento de la formación, el conocimiento de los procedimientos de intervención y en el uso adecuado de los medios de protección personal y demás equipos que la Empresa ponga a su disposición.

5. Cumplir en todo momento las "Condiciones Mínimas para todos los miembros" descritos en el primer párrafo de esta Disposición.

6. Aquellas personas que no cumplan estos requisitos dejarán de pertenecer a la Brigada. Independientemente que las causas o razones hayan sido motivadas por cambios organizativos, cuestiones personales, etc.

7. La compensación económica que se recibe por la pertenencia a la Brigada tiene la consideración de complemento de puesto. Se dejará de percibir en el caso de dejar de pertenecer a la misma.

D) Formación.

Adicionalmente a la formación de la Brigada se impartirá al objeto de que se encuentren capacitados para colaborar con las tareas de la misma en caso de emergencia.

Las horas de adiestramiento que se efectúen fuera de la jornada se abonarán, en el año 2024 a 33,47 Euros.

Las condiciones no recogidas en esta disposición serán las establecidas en el Reglamento de la Brigada de Emergencia.

Disposición adicional segunda: Compromiso con la calidad

Para la exitosa permanencia en el mercado y para nuestro crecimiento, SABIC adquiere y requiere de sus empleados un compromiso común, dotar al mercado de los mejores productos y servicios. Para ello, nuestros procesos, sean productivos o no, deben contar con cero errores. Esto se consigue y sostiene mediante la preparación continua y la plena involucración de todos los empleados, para que éstos sean capaces de optimizar los procesos en los que trabajan y controlar así las deficiencias de los mismos.

El equipo directivo de SABIC se compromete a dotar a los empleados de la formación, preparación, medios disponibles y directrices necesarias para que éstos en su entorno puedan, de forma responsable y comprometida con nuestra calidad, controlar y evitar errores y mejorar continuamente nuestros procesos, llevando a cabo cualesquiera acciones predictivas y/o correctivas en su ámbito laboral para asegurar y dotar a nuestros procesos y a nuestros productos de la mayor calidad.

La Compañía cuenta con iniciativas que ayudan a nuestro éxito en el mercado y por tanto al bienestar de los empleados. Éstas deben y deberán ser puestas en práctica por todos y cuantos trabajan en esta Empresa, formando parte inherente de todos los puestos de trabajo, tanto el aprendizaje y la preparación en las iniciativas de mejora y calidad, como el uso y control de procesos, que faciliten el aseguramiento de nuestra calidad.

En nuestros procesos de evaluación de desempeño, promoción, premios, etc., se reconocerá y valorará el compromiso individual de quienes se esfuerzan y apoyan fehacientemente nuestras iniciativas en pro de la excelencia.

Por parte de todos, requerimos esfuerzo, pleno compromiso y la necesaria participación, para mantener nuestras instalaciones y para el crecimiento de mercado.

Esta será la clave para el éxito de todos los empleados.

Disposición adicional tercera: condiciones de empleo de los trabajadores no indefinidos

Durante la vigencia pactada en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, a los trabajadores de la Compañía cuyo contrato de trabajo sea de carácter temporal/eventual, le serán de aplicación en régimen de igualdad todos los beneficios sociales previstos en el convenio, salvo aquellos que por su propia naturaleza requieran un plazo de carencia para desplegar sus efectos. En igual medida, le resultarán de aplicación las mismas condiciones que al personal con contrato indefinido en lo que al régimen de despidos se refiere una vez que cumplan 3 años de antigüedad en la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional cuarta: Complemento de antigüedad

La antigüedad que se tendrá en cuenta para el encuadramiento de los trabajadores en su salario de referencia, será la que ostenten a 31 de diciembre de 2009, de acuerdo al sistema de redondeo natural (decimal igual o superior a 5, redondeo al alza, decimal inferior a 5, redondeo a la baja).

La cantidad correspondiente al incremento de antigüedad se aplicará con carácter anual.

Esta cantidad sólo se hará efectiva en caso de que el trabajador se encuentre en activo en la Empresa en el mes de enero del año posterior a su devengo.

La aplicación del Plan de Antigüedad podrá dar lugar a uno de los siguientes supuestos:

- Empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II percibirán el incremento fijado cada año en las Tablas Salariales.

- Empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II, comenzarán a percibir el incremento por antigüedad únicamente a partir del momento en que su salario se iguale con el salario de referencia correspondiente.

Disposición adicional quinta: Compromiso de transferencias

La Compañía se compromete a realizar transferencias de operadores de Compounding a Plantas Químicas cuando se produzcan vacantes temporales y/o definitivas en las mismas.

Vacantes definitivas:

Los responsables de planta determinarán los candidatos a considerar, estableciendo un orden de prioridad entre los trabajadores seleccionados. Los parámetros utilizados para la valoración de los candidatos serán determinados por los mismos, en función de las características de dicho puesto de trabajo y de las necesidades organizativas en cada momento.

En base a lo establecido anteriormente la Compañía definirá si la cobertura de dicho puesto de trabajo se efectúa con personal de nueva contratación o con personal de plantilla

Vacantes temporales:

En este sentido se entenderá como vacante temporal aquella cuyo titular haya pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Para la identificación y selección de candidatos se procederá de acuerdo a lo anteriormente descrito (vacantes definitivas).

Los empleados que hubiesen ocupado una vacante temporal en Planta Química, serán considerados como candidatos preferentes a los efectos de ocupar una vacante estructural o definitiva en dicha Planta, siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos adicionales contemplados en la vacante.

Asimismo, no se tendrá derecho a la consolidación de aquellas condiciones laborales y, especialmente económicas, relacionadas directamente con el puesto de trabajo ocupado transitoriamente, por lo que una vez reingrese en su puesto de trabajo anterior, también lo hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de su reubicación (sin perjuicio, de las oportunas actualizaciones salariales, en su caso).

Disposición adicional sexta: Procedimiento de resolución de conflictos

De conformidad con lo previsto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de resolución de discrepancias, así como para las situaciones de una eventual inaplicación de condiciones de convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso que la empresa y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo se someterá a la Comisión de Garantía que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

En caso que la Comisión de Garantía no resuelva la cuestión, se aplicarán los procedimientos de arbitraje, mediación y conciliación establecidos en los acuerdos interprofesionales correspondientes y, en concreto, en el III Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III).

Disposición adicional séptima: Grupos de cotización

Se incluye, como Anexo VI al presente Convenio Colectivo, la distribución de los distintos Grupos/Niveles Profesionales existentes en la Empresa entre los Grupos de Cotización establecidos en la legislación vigente. La actualización de los grupos de cotización conforme a la nueva distribución se realizará con fecha efectiva el día 1 del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Disposición adicional octava. Jornada especial en supuestos excepcionales

En supuestos excepcionales, tales como desplazamientos al extranjero para la realización de servicios de carácter extraordinario u otros que pudieran acontecer, la Empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar la extensión del régimen de jornadas especiales a dichos supuestos y a los trabajadores especialmente afectados.

En dichos supuestos, el acuerdo que se alcance deberá formalizarse por escrito, con carácter previo a su aplicación, y estableciendo expresamente la duración máxima de su vigencia.

En todo caso resultarán de aplicación los descansos mínimos exigidos por la Ley, así como la normativa de aplicación imperativa en supuestos de traslado internacional

ANEXOS

ANEXO I:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ANEXO II:	TABLA SALARIAL 2023 y 2024
ANEXO III:	CALENDARIO LABORAL 2024- PERSONAL A ORDINARIA
ANEXO IV:	CALENDARIO LABORAL 2024- PERSONAL A TURNOS
ANEXO V:	DCP
ANEXO VI:	GRUPOS DE COTIZACIÓN
ANEXO VII:	FORMACIÓN

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Producción	QA	Mantenimiento	EHS	PA/IT	Tecnología	Administración
Nivel VII	Jefe Turno Especialista I	Coordinador Día Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I
Nivel VI	Coordinador Turno 1er Operador Especialista II	Coordinador Turno Especialista II	Coordinador	Coordinador Especialista II	Técnico I	Coordinador Especialista II	Especialista II
Nivel V	Técnico Producción I Panelista I	Técnico I	Técnico I	Técnico I	Técnico II	Técnico Día I	Administración I
Nivel IV	Técnico Producción II Panelista II Operador I	Técnico II Técnico Turno I	Técnico II	Técnico II	Técnico III	Técnico Día II Técnico Turno I	Administración II
Nivel III	Operador II	Técnico Turno II	Técnico III	Técnico III	Técnico IV	Técnico Día III Técnico Turno II	Administración III
Nivel II	Operador III	Técnico Turno III	Técnico IV	Técnico IV		Técnico Día IV Técnico Turno III	Administración IV
Nivel I							Administración V

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2023

Tablas Salariales 2023

	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
Years	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	20,281.18		21,488.11		22,869.30		24,134.75		26,492.30		28,880.11		32,798.77	
1	20,666.53	1.9%	21,896.38	1.9%	23,303.82	1.9%	24,593.31	1.9%	26,995.65	1.9%	29,428.83	1.9%	33,421.95	1.9%
2	21,059.19	1.9%	22,312.41	1.9%	23,746.59	1.9%	25,060.58	1.9%	27,508.57	1.9%	29,987.98	1.9%	34,056.97	1.9%
3	21,459.32	1.9%	22,736.35	1.9%	24,197.78	1.9%	25,536.73	1.9%	28,031.24	1.9%	30,557.75	1.9%	34,704.05	1.9%
4	21,867.04	1.9%	23,168.34	1.9%	24,657.53	1.9%	26,021.93	1.9%	28,563.83	1.9%	31,138.34	1.9%	35,363.43	1.9%
5	22,282.52	1.9%	23,608.54	1.9%	25,126.03	1.9%	26,516.35	1.9%	29,106.54	1.9%	31,729.97	1.9%	36,035.33	1.9%
6	22,705.88	1.9%	24,057.10	1.9%	25,603.42	1.9%	27,020.16	1.9%	29,659.57	1.9%	32,332.84	1.9%	36,720.00	1.9%
7	23,137.30	1.9%	24,514.18	1.9%	26,089.89	1.9%	27,533.54	1.9%	30,223.10	1.9%	32,947.17	1.9%	37,417.68	1.9%
8	23,576.90	1.9%	24,979.95	1.9%	26,585.59	1.9%	28,056.68	1.9%	30,797.34	1.9%	33,573.16	1.9%	38,128.62	1.9%
9	24,024.87	1.9%	25,454.57	1.9%	27,090.72	1.9%	28,589.76	1.9%	31,382.49	1.9%	34,211.05	1.9%	38,853.06	1.9%
10	24,481.34	1.9%	25,938.21	1.9%	27,605.44	1.9%	29,132.96	1.9%	31,978.75	1.9%	34,861.06	1.9%	39,591.27	1.9%
11	24,946.48	1.9%	26,431.04	1.9%	28,129.95	1.9%	29,686.49	1.9%	32,586.35	1.9%	35,523.42	1.9%	40,343.51	1.9%
12	25,420.47	1.9%	26,933.23	1.9%	28,664.42	1.9%	30,250.53	1.9%	33,205.49	1.9%	36,198.37	1.9%	41,110.03	1.9%
13	25,903.46	1.9%	27,444.96	1.9%	29,209.04	1.9%	30,825.29	1.9%	33,836.39	1.9%	36,886.14	1.9%	41,891.12	1.9%
14	26,395.62	1.9%	27,966.41	1.9%	29,764.01	1.9%	31,410.97	1.9%	34,479.29	1.9%	37,586.97	1.9%	42,687.05	1.9%
15	26,897.14	1.9%	28,497.77	1.9%	30,329.53	1.9%	32,007.78	1.9%	35,134.39	1.9%	38,301.13	1.9%	43,498.11	1.9%
16	27,408.18	1.9%	29,039.23	1.9%	30,905.79	1.9%	32,615.93	1.9%	35,801.95	1.9%	39,028.85	1.9%	44,324.57	1.9%
17	27,928.94	1.9%	29,590.98	1.9%	31,493.00	1.9%	33,235.63	1.9%	36,482.18	1.9%	39,770.40	1.9%	45,166.74	1.9%
18	28,459.59	1.9%	30,153.20	1.9%	32,091.37	1.9%	33,867.11	1.9%	37,175.34	1.9%	40,526.03	1.9%	46,024.91	1.9%
19	29,000.32	1.9%	30,726.12	1.9%	32,701.10	1.9%	34,510.58	1.9%	37,881.68	1.9%	41,296.03	1.9%	46,899.38	1.9%
20	29,551.33	1.9%	31,309.91	1.9%	33,322.42	1.9%	35,166.28	1.9%	38,601.43	1.9%	42,080.65	1.9%	47,790.47	1.9%
21							35,834.44	1.9%	39,334.85	1.9%	42,880.18	1.9%	48,698.49	1.9%
22							36,515.30	1.9%	40,082.22	1.9%	43,694.91	1.9%	49,623.76	1.9%
23							37,209.09	1.9%	40,843.78	1.9%	44,525.11	1.9%	50,566.61	1.9%
24									41,619.81	1.9%	45,371.09	1.9%	51,527.38	1.9%
25									42,410.59	1.9%	46,233.14	1.9%	52,506.40	1.9%

Valores revisados con incremento del 5%

Esta tabla establece los valores de la tabla salarial correspondiente al año 2023 revisados con el 5% de incremento.

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2024

	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
Years	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	21,092.43		22,347.63		23,784.07		25,100.14		27,551.99		30,035.31		34,110.72	
1	21,493.19	1.9%	22,772.24	1.9%	24,235.97	1.9%	25,577.04	1.9%	28,075.48	1.9%	30,605.98	1.9%	34,758.83	1.9%
2	21,901.56	1.9%	23,204.91	1.9%	24,696.45	1.9%	26,063.01	1.9%	28,608.92	1.9%	31,187.49	1.9%	35,419.25	1.9%
3	22,317.69	1.9%	23,645.80	1.9%	25,165.69	1.9%	26,558.20	1.9%	29,152.48	1.9%	31,780.06	1.9%	36,092.21	1.9%
4	22,741.72	1.9%	24,095.07	1.9%	25,643.84	1.9%	27,062.81	1.9%	29,706.38	1.9%	32,383.88	1.9%	36,777.96	1.9%
5	23,173.82	1.9%	24,552.88	1.9%	26,131.07	1.9%	27,577.00	1.9%	30,270.80	1.9%	32,999.17	1.9%	37,476.75	1.9%
6	23,614.12	1.9%	25,019.38	1.9%	26,627.56	1.9%	28,100.96	1.9%	30,845.95	1.9%	33,626.16	1.9%	38,188.80	1.9%
7	24,062.79	1.9%	25,494.75	1.9%	27,133.48	1.9%	28,634.88	1.9%	31,432.02	1.9%	34,265.05	1.9%	38,914.39	1.9%
8	24,519.98	1.9%	25,979.15	1.9%	27,649.02	1.9%	29,178.95	1.9%	32,029.23	1.9%	34,916.09	1.9%	39,653.76	1.9%
9	24,985.86	1.9%	26,472.76	1.9%	28,174.35	1.9%	29,733.35	1.9%	32,637.79	1.9%	35,579.49	1.9%	40,407.19	1.9%
10	25,460.59	1.9%	26,975.74	1.9%	28,709.66	1.9%	30,298.28	1.9%	33,257.90	1.9%	36,255.51	1.9%	41,174.92	1.9%
11	25,944.34	1.9%	27,488.28	1.9%	29,255.15	1.9%	30,873.95	1.9%	33,889.80	1.9%	36,944.36	1.9%	41,957.25	1.9%
12	26,437.28	1.9%	28,010.55	1.9%	29,810.99	1.9%	31,460.55	1.9%	34,533.71	1.9%	37,646.30	1.9%	42,754.43	1.9%
13	26,939.59	1.9%	28,542.76	1.9%	30,377.40	1.9%	32,058.30	1.9%	35,189.85	1.9%	38,361.58	1.9%	43,566.77	1.9%
14	27,451.45	1.9%	29,085.07	1.9%	30,954.57	1.9%	32,667.41	1.9%	35,858.46	1.9%	39,090.45	1.9%	44,394.54	1.9%
15	27,973.02	1.9%	29,637.68	1.9%	31,542.71	1.9%	33,288.09	1.9%	36,539.77	1.9%	39,833.17	1.9%	45,238.03	1.9%
16	28,504.51	1.9%	30,200.80	1.9%	32,142.02	1.9%	33,920.56	1.9%	37,234.02	1.9%	40,590.00	1.9%	46,097.56	1.9%
17	29,046.10	1.9%	30,774.62	1.9%	32,752.72	1.9%	34,565.05	1.9%	37,941.47	1.9%	41,361.21	1.9%	46,973.41	1.9%
18	29,597.97	1.9%	31,359.33	1.9%	33,375.02	1.9%	35,221.79	1.9%	38,662.36	1.9%	42,147.07	1.9%	47,865.90	1.9%
19	30,160.33	1.9%	31,955.16	1.9%	34,009.15	1.9%	35,891.00	1.9%	39,396.94	1.9%	42,947.87	1.9%	48,775.36	1.9%
20	30,733.38	1.9%	32,562.31	1.9%	34,655.32	1.9%	36,572.93	1.9%	40,145.48	1.9%	43,763.88	1.9%	49,702.09	1.9%
21							37,267.82	1.9%	40,908.25	1.9%	44,595.39	1.9%	50,646.43	1.9%
22							37,975.91	1.9%	41,685.51	1.9%	45,442.70	1.9%	51,608.71	1.9%
23							38,697.45	1.9%	42,477.53	1.9%	46,306.12	1.9%	52,589.27	1.9%
24									43,284.60	1.9%	47,185.93	1.9%	53,588.47	1.9%
25									44,107.01	1.9%	48,082.46	1.9%	54,606.65	1.9%

Esta tabla establece los valores de la tabla salarial correspondiente al año 2024 revisados con el 4% de incremento.

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2024 – PERSONAL A ORDINARIA

ENERO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
1		8.5	8.5	8.5	6.5		
2	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
3	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
4	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
5	8.5	8.5	8.5				

FEBRERO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
5				8.5	6.5		
6	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
7	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
8	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
9	8.5	8.5	8.5	8.5			

MARZO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
9					6.5		
10	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
11	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
12	8.5		8.5	8.5			
13	6	6	6				

ABRIL 2024

	L	M	X	J	V	S	D
14	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
15	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
16	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
17	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
18	8.5	8.5					

MAYO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
18				8.5	6.5		
19	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
20	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
21	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
22	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

JUNIO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
22							
23	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
24	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
25	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
26	8.5	8.5	8.5	8.5	6		

JULIO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
27	6	6	6	6	6		
28	6	6	6	6	6		
29	6	6	6	6	6		
30	6	6	6	6	6		
31	6	6	6				

AGOSTO 2024

	L	M	X	J	V	S	D
31				6	6		
32	6	6	6	6	6		
33	6	6	6		6		
34	6	6	6	6	6		
35	6	6	6	6	6		

SEPTIEMBRE 2024

	L	M	X	J	V	S	D
35							
36	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
37	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
38	8.5	8	8	8	6		
39	8	8	8	8			
40	8						

OCTUBRE 2024

	L	M	X	J	V	S	D
40		8	8	8	6.5		
41	8	8	8	8	6.5		
42	8	8	8	8	6.5		
43	8	8	8	8	6.5		
44	8	8	8	8			

NOVIEMBRE 2024

	L	M	X	J	V	S	D
44							
45	8	8	8	8	6.5		
46	8	8	8	8	6.5		
47	8	8	8	8	6.5		
48	8	8	8	8	6.5		

DICIEMBRE 2024

	L	M	X	J	V	S	D
48							
49	8	8	8	8			
50		8	8	8	6.5		
51	8	8	8	8	6.5		
52	8	6		6	6		
53	6	6					

Jornada Intensiva

Dias de Recuperación de jornada de 30 minutos

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2024 – PERSONAL A TURNOS

CUADRANTE TURNO 2024

Enero 2024

	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V	
B	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M
C		V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T
D	M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	
E			M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N

Febrero 2024

	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
A		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T
B	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N
C	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N		
D					M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M
E	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V		

Marzo 2024

	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N	N	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					
B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M
C				M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T
D	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V		V		M	M	M	T	T	N	N			
E	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N

Abril 2024

	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N
B	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	V	V			M	M	T	T	N	N	N	V	V
C	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					
D			M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T
E	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M

Mayo 2024

	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T
B			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N
C	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N	
D	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M
E	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N			

Junio 2024

	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N			
B	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					
C					M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M
D	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N
E			M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T

Julio 2024

	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A			M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N
B	M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	
C	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V	
D	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T
E	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M

Agosto 2024

	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M
B					M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T
C		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N
D	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				
E	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N		

Septiembre 2024

	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V
B	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N				
C	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M
D		M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N
E				M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T

Octubre 2024

	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T
B		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N
C	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N		
D	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M
E	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V		

Noviembre 2024

	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				
B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M
C				M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T
D	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N		
E	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N

Diciembre 2024

	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A		M	M	T	T	N	N	N		V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N
B	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V
C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					
D				M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T
E	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M

NPE: A-090824-4139

ANEXO V: DCP

	AREAS TÉCNICAS						
	Opearaciones		Technical		Mantenimiento	Tecnologia	EHSS
	Plantas Químicas	Compounding	TD - QA	TD - Process Control	Mantenimiento	Tecnologia	EHSS/SAFETY
Nivel 7	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promoción	Promoción	DCP	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	Promoción	Promoción	DCP	DCP	Promoción	DCP
Nivel 4	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP
Nivel 3	DCP	DCP	DCP	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP
Nivel 2	Nivel de entrada	Nivel de entrada	Nivel de entrada			Nivel de entrada	Nivel de entrada
Nivel 1							

	AREAS NO TÉCNICAS					
	Site Logistics	Supply Chain Management	Servicio Secretaría	Recursos Humanos	Finanzas	Compras
Nivel 7	Promocion	Promocion	n/a	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	DCP	n/a	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 4	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 3			Nivel de entrada	Nivel de entrada	Promoción	Promoción
Nivel 2						
Nivel 1						

El presente documento refleja los Departamentos en los que se desarrolla el programa de DCP y los niveles en los que opera dicho programa.

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

Nivel	Posición	PROD.	QA	MTTO.	EHS	PA/IT	TECH.	ADMON.
7	Coordinador día/OMG	4	4	4	4	4	4	3
	Coordinador Turno							
	Jefe Turno							
	Especialista							
6	Administración	4	4	4	4	4	4	5
	Coordinador Ordinaria							
	Coordinador Turno							
	1st Operator							
	Especialista							
	Técnico							
5	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Panelista							
	Técnico día							
	Técnico Turno							
4	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Operador/Panelista							
	Técnico Dia							
	Técnico Turno							
3	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Tecnico dia							
2	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Tecnico Turno							

ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN DE EMPLEADOS DE SABIC IP EN INSTITUCIONES AJENAS

El empleado tiene la posibilidad de solicitar ayudas a los estudios que complementen su preparación y desarrollo profesional. A continuación, se detallan las condiciones de dichas subvenciones, el procedimiento para solicitarlas y las responsabilidades del empleado.

1. REQUISITOS PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LAS AYUDAS:

- El interesado deberá motivar su solicitud de ayuda a la formación.
- El Supervisor deberá justificar la vinculación de la formación con el plan de desarrollo del empleado.
- Los contenidos de la formación no deben formar parte del plan de formación de SABIC.
- No se debe ver afectada la asistencia al puesto de trabajo ni el rendimiento del empleado.
- Se podrá tener en cuenta, de cara a la aprobación de la solicitud, el nivel de desempeño individual del empleado.

2. TIPOS DE AYUDA:

a) Formación no Universitaria

b) Formación de Grado

- Se considerarán aquellas solicitudes de empleados que no posean formación universitaria previa, o que posean una titulación universitaria de primer ciclo y deseen obtener el grado de esa misma especialidad.
- No se considerarán segundas licenciaturas o grados.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

- Sólo se considerarán solicitudes que impliquen una especialización en su campo laboral.
- Quedan excluidos de esta categoría los MBAs por considerarse formación en liderazgo y no especialización técnica.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

d) Formación en liderazgo: MBAs

- El empleado deberá estar dentro de un marco de desarrollo de carrera profesional de liderazgo.
- Debe existir un crecimiento esperado a una posición estratégica con Grado 16 o superior.
- La Compañía debe haber detectado previamente un alto potencial en el empleado.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 5 años en la Compañía

3. PROCESO DE LA TOMA DE DECISIÓN E IMPORTE DE AYUDAS A OTORGAR

El proceso de aprobación / denegación de las solicitudes, así como la tipología de la ayuda concreta y el establecimiento del importe exacto a otorgar por cada ayuda solicitada, se llevará a cabo por la Comisión de Ayudas a la Formación, formada por una representación del departamento de Recursos Humanos, el líder del área del empleado solicitante, y el Site Manager.

DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA AYUDA:

Marco general:

Tipología	Cuantía
TIPO 1. Importantes para Desempeño Actual o Futuro	50% - 100%
TIPO 2. Deseables para Desempeño Actual o Futuro	25% - 60%
TIPO 3. De interés individual e investigación de procesos	0% - 30%

Tratamiento específico:

a) Cursos y Entrenamiento Específico de Corta Duración:

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según la vinculación al puesto de trabajo.

b) Formación de Grado:

Se tipifican como "Deseables para el Desempeño Actual o futuro", subvencionándose entre un 50% y un 60% de los créditos a los que se haya matriculado el empleado, tomando como base el precio medio del crédito a nivel nacional, publicado con carácter anual por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o dato estadístico equivalente que la Compañía considere oportuno.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según el nivel de vinculación al puesto de trabajo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

d) Formación en liderazgo: MBAs:

Se tipifican como "Importantes para el Desempeño Actual o futuro"; subvencionándose entre un 80% y un 100% del coste formativo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

SOLICITUDES RECURRENTES:

En solicitudes recurrentes para una misma formación de duración superior a un año se aprobará por defecto el mismo porcentaje ya otorgado en cursos anteriores. Para ello, el empleado deberá aportar justificante de aprovechamiento del curso anterior junto con la solicitud.

4. PAGO DE LAS SUBVENCIONES

El pago de la ayuda se hará de acuerdo a la legislación vigente.

5. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO:

El empleado deberá cursar la formación subvencionada con el debido nivel de aprovechamiento y dentro de los plazos académicos marcados por la institución de formación correspondiente.

La Comisión de Ayudas a la Formación, que se reunirá anualmente para analizar y evaluar el aprovechamiento de las solicitudes aprobadas en el ejercicio anterior.

Para estas sesiones, el empleado deberá elaborar un breve informe donde figure el nivel de aprovechamiento, el contenido del curso, temas de especial interés para la compañía, opinión que le merece el centro, etc.

El empleado deberá devolver la ayuda si:

a) abandona la acción formativa de forma voluntaria y sin causa justificada, o

b) no cumple con sus responsabilidades de aprovechamiento.

6. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La finalización de la relación laboral por causa imputable al empleado (baja voluntaria, despido disciplinario reconocido o declarado como procedente, etcétera…), o suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria, antes de que finalice la actividad formativa, dará lugar a la devolución del 100% de la ayuda percibida.

Si esta finalización imputable al empleado sucede con posterioridad a la finalización de la actividad formativa, dará lugar a la devolución de la ayuda percibida en la siguiente proporción:

- 3/3 (100%): si la baja ocurre el primer año desde fecha de finalización de la formación.
- 2/3: si la baja ocurre el segundo año desde fecha de finalización de la formación.
- 1/3: si la baja ocurre durante el tercer año desde fecha de finalización de la formación.

7. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LA AYUDA

El empleado interesado en recibir una ayuda se podrá poner en contacto con el responsable de formación en Recursos Humanos para que le aclare el proceso, entregue los formularios a utilizar y a su vez le asesore en lo referente al curso, centro, contenidos, metodología, etc.

Los pasos a dar para formalizar una solicitud de ayuda a la formación son:

1. El empleado cumplimentará el formulario de solicitud, firmado tanto por él como por su responsable, y lo entregará al responsable de formación de Recursos Humanos.

2. La Compañía deberá, en un plazo no superior a un mes, resolver con el líder del empleado e informarlo sobre la cuantía a conceder.

3. Se procederá al pago de la cuantía vía nómina.

4. Al terminar el curso / año académico, el beneficiario entregará un resumen y acreditación de resultados académicos al responsable de formación en el departamento de Recursos Humanos.

5. Los formularios de ayuda a estudios y copia de los diplomas o certificados, serán archivados por Recursos Humanos.

Anualmente la comisión hará un informe sobre ayudas concedidas: cuantías, porcentajes, tipos de cursos, aprovechamiento de los mismos, informes de los empleados, etc. y calculará también de base para las dotaciones presupuestarias.

8. FORMACIÓN EN INGLÉS

Las ayudas para la formación en inglés tienen como objetivo elevar al máximo posible los niveles de competencia del conjunto de trabajadores de la Empresa. Al igual que el resto de ayudas a la formación, proporcionar formación en inglés es un elemento motivador para el desarrollo de los empleados de SABIC,

sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

ELEGIBILIDAD:

Se subvencionarán las clases de inglés a aquellos empleados que lo soliciten, siempre que mantengan una relación contractual con SABIC de carácter indefinido y ostenten una antigüedad superior a 6 meses en la compañía.

En caso de limitaciones presupuestarias u organizativas, podrá fijarse un máximo de asistentes por curso y se dará prioridad a

1. Aquellos empleados que deban hacer uso del idioma en su puesto de trabajo actual.

2. Aquellos empleados que ya hayan estado formándose en el idioma y demuestren un aprovechamiento óptimo, facilitando la continuidad en el aprendizaje.

3. Aquellos empleados que no hayan recibido con anterioridad ningún tipo de ayuda para la formación.

En ningún caso un empleado tendrá derecho a más de una forma de ayuda por este concepto, es decir, duplicidad de beneficio.

SOLICITUD:

La solicitud de este beneficio se hará de acuerdo al procedimiento interno de la compañía vigente en cada momento.

AYUDAS A LA FORMACIÓN

FORMULARIO DE SOLICITUD

Fecha de solicitud: _____

Nombre y Apellidos:		SSO / PERNR:	
Departamento / Unidad:		Manager Unidad:	
Puesto:		Nivel formativo actual:	
○ Exento	○ No exento	Nivel / Grado:	Antigüedad (años):

SOLICITUD DE AYUDA:

Formación para la que se solicita la ayuda:
Motivación:

Datos específicos de la formación:

(cumplimenta únicamente el que corresponda al tipo de formación para la que se solicita la ayuda)

○ 1) Cursos y entrenamientos específicos de corta duración:

Centro formativo:			
Duración estimada:		Importe total:	
Metodología:	○ Distancia	○ Semi-presencial	○ Presencial

○ 2) Formaciones Universitarias de Grado:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

○ Distancia

○ Semi-presencial

○ Presencial

○ 3) Formaciones Universitarias de Postgrado (Máster y Doctorado):

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

○ Distancia

○ Semi-presencial

○ Presencial

Importe total:

○ 4) MBAs / EMBAs:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

○ Distancia

○ Semi-presencial

○ Presencial

Importe total:

A cumplimentar por el Manager:

JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA:

Confirmación de Recursos Humanos:

○ El curso identificado no forma parte del plan de formación interno.

Firmado:

Fecha:	Fecha:	Fecha:
(Empleado)	(Manager)	(Recursos Humanos)

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4140 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa IFF Murcia Natural Ingredientes S.L.U.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0163/2024; denominado IFF MURCIA NATURAL INGREDIENTES SLU; código de convenio n.º 30104312012024; ámbito Empresa; suscrito con fecha 07/06/2024 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, lunes, 22 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

IFF Murcia Natural Ingredientes S.L.U.

Capítulo primero. Disposiciones Generales

Sección primera. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.º Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien durante la vigencia del mismo en la empresa IFF Murcia Natural Ingredients S.L.U.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este convenio, los dos centros de trabajo de la empresa situados en Camino Viejo de Pliego, km. 2, Alcantarilla y Finca La Almazara, s/n, Santa Ana, sitos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Sección segunda. Cláusula de garantía.

Artículo 3.º Duración y vigencia

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 3 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de Diciembre 2026.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir a 31 de diciembre de 2026, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

Artículo 4.º Denuncia del convenio

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicado por escrito.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado respecto a su vigencia, de conformidad con el artículo 86.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si en el plazo de un año desde la denuncia no se hubiera acordado un nuevo convenio, las partes deben someterse al procedimiento de mediación, debiendo presentar ante la OMAL en Murcia la correspondiente solicitud, dentro del mes siguiente al transcurso de dicho plazo de un año.

Artículo 5.º Concurrencia y derechos adquiridos.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de éste resulten más favorables.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de las partes, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En el caso de los trabajadores, sus tres miembros estarán repartidos entre los dos centros, de forma que dos miembros corresponderán al

centro del Alcantarilla y un miembro al centro Santa Ana. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que les correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa: Obdulio Benavente García, Venancio Hidalgo y Antonio Martínez Béjar.

- En representación de los trabajadores:

• Centro de Alcantarilla: D.ª Piedad Marín Marín y D. José María Pérez Cáliz.

• Centro de Sana Ana: D. Antonio Tovar Urán.

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Alcantarilla, Camino Viejo de Pliego, Km. 2, CP 30820.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), sujetos al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia.

Serán facultades de la comisión:

a) La interpretación del presente convenio.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.

c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.

d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.

e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.

f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Capítulo segundo. Clasificación y formación profesional

Sección primera. Clasificación personal

Artículo 7.º Niveles retributivos.

Grupo I.

Estarán comprendidos en este grupo los trabajos de producción, mantenimiento, servicios industriales y almacenamiento, distribuidos en 4 niveles retributivos.

Grupo II.

Estarán incluidos en este grupo los trabajos de laboratorio, oficinas, equipo comercial, equipo técnico y dirección, distribuidos en 5 niveles retributivos.

Artículo 8.º Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que se hace constar a continuación.

Grupo I

Niveles	Definición/Requisitos
1. Peón	Sin especial capacitación Formación requerida en formación profesional de grado medio o similar, o experiencia profesional acreditada en puestos similares.
2. Ayudante Especialista	Capaz de manejar equipos sencillos bajo supervisión. Labores de apoyo en procesos complejos. Tendrá una experiencia de al menos de un año como Peón. Además de la citada experiencia, a la misma habrá de sumarse la formación mínima que se especifica a continuación. Formación mínima en Seguridad y Medio Ambiente: PRL (Básica del puesto de trabajo) Formación y entrega de PTNs para uso de maquinaria Formación y entrega de PTNs ambientales Buenas prácticas ambientales (Atmósferas y suelos) Incendios (Extintores, BIES, HIDRANTES, CARROS, etc) Atmósferas explosivas (ATEX)
3. Profesional de Segunda	Capaz de manejar equipos y procesos sencillos. Capaz de colaborar en el manejo de equipos complejos bajo supervisión. Es el empleado que auxilia y ayuda al profesional de 1.ª Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores.
4. Profesional de Primera	Capaz de manejar equipos y procesos complejos con autonomía, asegurando el mejor rendimiento de los mismos. A su vez, realización actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo sean de producción o servicios generales de fabricación. Suplirá al Jefe de Turno en los casos de ausencia o enfermedad de este, mientras dure esta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello. Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores. En función del puesto de trabajo, deberá acreditar la formación.

Grupo II

Niveles	Definición/Requisitos
1. Auxiliares	Trabajador que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades sencillas bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores.
2. Especialista	Trabajador con experiencia de al menos 2 años como auxiliar.
3. Oficial	Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida hace funciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas de su Técnico responsable requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
4. Técnico	Es el trabajador que cuenta con la titulación universitaria adecuada o experiencia profesional acreditada, sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Actúa bajo las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma.
5. Directores.	Son aquellos empleados que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Deberán ser titulares de las correspondientes titulaciones universitarias de Licenciatura/Grado o Doctorado.

Los comerciales se encuadrarán dentro del nivel 4 de este grupo

Artículo 9.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. 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 y 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.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, sea cual sea el tiempo de duración de la ocupación del puesto, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Sección segunda. Formación profesional

Artículo 10.º Formación continua

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación

Artículo 11.º Contratación e ingresos. Promociones internas.

1) Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

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

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Promociones internas.

Para el ascenso de los trabajadores de la empresa, se realizará conforme a un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando en consideración las siguientes

circunstancias: titulación académica, valoración del superior, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, así como si ha desempeñado una función superior a su grupo profesional y las facultades organizativas del empresario.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, país de procedencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 12.º Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Artículo 13.º Periodo de prueba.

La duración máxima del periodo de prueba para el personal del grupo II será de 6 meses y para el resto de los trabajadores del grupo I de 2 meses.

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

Capítulo cuarto. Condiciones económicas.

Artículo 14.º Salario mínimo garantizado.

El salario mínimo garantizado (SMG) para cada grupo y nivel es el que se contiene en el Anexo I de este Convenio. El salario mínimo garantizado incluye en su cuantía las pagas extraordinarias que se regulan en el artículo 18 de este Convenio.

El complemento personal es un concepto retributivo que se mantendrá a título individual por los trabajadores que lo tengan asignado, consecuencia de salarios consolidados con anterioridad al presente Convenio Colectivo.

AÑO 2024

La tabla salarial de 2024 será la resultante de aplicar un incremento del 4% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2023.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2024 fuera superior al 4%, el incremento salarial será el IPC de ese año limitado como máximo al 4,5%.

Año 2025

La tabla salarial de 2025 será la resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2024 a lo que se añadiría el 50% del importe del ticket comida establecido en 1086.96 Eur/año.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, el incremento salarial será del 2%.

Año 2026

La tabla salarial de 2026 será la resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2025 a lo que se añadiría el 50% restante del importe del ticket comida establecido en 1086.96 Eur/año.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, el incremento salarial será del 2%.

Artículo 15.º Antigüedad

Los trabajadores fijos tendrán como complemento de la antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en dos trienios de 3% y quinquenios del 6% calculados sobre la columna del salario mínimo garantizado. Se fija un máximo de la percepción del complemento de la antigüedad de dos trienios y cinco quinquenios para todos los trabajadores en atención siempre a su antigüedad en la empresa.

Esta forma de cálculo será aplicable desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Para la antigüedad generada anteriormente a este convenio se consolidará en su fórmula anterior de cálculo.

Artículo 16.º Plus nocturno

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana del día siguiente, por necesidades de servicio, se abonará la cantidad de 21.69 euros por cada noche completa trabajada. Si no se trabajara la noche completa, se devengará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo conforme a las siguientes condiciones:

1. Horas extras semanales (de las 06:00 h del lunes a las 14:00 h del sábado): se pagarán en función a la categoría profesional del empleado al precio indicado en el Anexo II.

2. Horas extras festivas (de las 14:00 h del sábado a las 22:00 h del sábado) se pagarán en función de la categoría profesional del empleado al precio indicado en el anexo II.

3. Horas extras festivas con plus. Las horas realizadas desde las 22:00 h del sábado a las 06:00 h del lunes, festivos y puentes establecidos en el calendario laboral, se pagarán en función de la categoría profesional del empleado al precio indicado en el anexo II en el apartado de Horas extras festivas + 5 €/h.

4. Horas Generadas (Horas de 4.º Turno): Se les pagarán a todos los trabajadores que las hayan realizado con independencia de su categoría profesional. La cantidad de dicha hora será de 22.60 € para todos los empleados.

Artículo 18.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias quedan incluidas en el concepto de SMG. Su importe, para cuyo cálculo se ha tenido en cuenta el complemento personal y la antigüedad, asciende a la dieciseisava parte de la cuantía del SMG. Su abono se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Su devengo será trimestral.

Artículo 19.º Plus de asistencia.

Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada.

El incumplimiento de esta condición (rigurosa asistencia diaria y/o horarios de la jornada) dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión, ocasionando igualmente la pérdida del 50% del plus del mes siguiente. Si se reincide en el mismo mes ocasionará la perdida además del plus de ese mes, del mes siguiente, y la mitad del tercer mes siguiente.

También se perderá la percepción de este plus por no asistencia a cursos de formación, incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa o por la imposición de alguna sanción al trabajador.

Se establece como excepciones la ausencia por:

a) Las causas establecidas en el artículo 25.º "Permisos retribuidos" y artículo 26.º Descanso en caso de parto o adopción.

b) Disfrute de las vacaciones pactadas en el calendario, o las solicitadas por el trabajador con antelación previa de al menos dos días por parte del trabajador a su responsable y comunicado a departamento de Recursos humanos.

c) En caso de asistencia al médico (4 horas en un día), debiéndose recuperar las horas para no perder el plus de asistencia y habiendo sido solicitado por parte del trabajador a su responsable con antelación previa de al menos 5 días y comunicado a departamento de Recursos humanos. Se establece un máximo de una ausencia al mes. Será obligatorio la aportación del justificante médico.

d) En caso de cambio de turno requerido por la empresa teniendo el empleado un compromiso previo justificable e ineludible.

e) En el caso de los empleados que no estén en régimen de turnos se contemplará también como excepción la ausencia del puesto de trabajo por causa justificada y un máximo de 4 h, siempre que se recuperen estas horas dentro de la misma jornada de trabajo y se haya informado a su responsable el día anterior. Será necesario también presentar justificante de la gestión realizada.

La cuantía de este plus se establece en el Anexo I para cada grupo profesional, el plus del Grupo I es superior en atención a la mayor penosidad y riesgo del trabajo que se desarrolla en el Grupo profesional de producción. A su vez, el grupo II cuenta con una mayor flexibilidad en cuanto al horario siempre y cuando haya sido autorizado por el responsable directo del trabajador.

Artículo 20.º Otros complementos.

Plus de Turnicidad (4.º turno).

Se pacta un Plus de turnicidad del 15% sobre los siguientes conceptos salariales:

Salario mínimo garantizado, a abonar en 12 mensualidades. Este Plus se percibirá mientras se esté adscrito a los trabajos a realizar, por día efectivo de trabajo, con exclusión en todo caso de los días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, no teniendo en ningún caso el carácter consolidable.

Complemento de Jefe de Turno.

Se establece un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores pertenecientes al Grupo I que realicen las siguientes tareas adicionales a las propias de su Grupo y Nivel, consistentes en decidir sobre la organización de la producción y el personal, realizando además controles analíticos sencillos y poseyendo conocimiento avanzado sobre las instalaciones y equipos. Tareas que le son asignadas por el responsable de producción. Su

importe será de 2.556,76 euros anuales abonado en 12 mensualidades. En el caso de que el trabajador asignado tenga que ser sustituido por cualquier causa por otro trabajador en la realización de dichas labores, dejará de percibir este complemento, que será abonado al sustituto.

Plus de relevo.

Se establece un plus relevo a todos los trabajadores que la empresa considere necesario de realizar cuyo importe será el equivalente a 0.33 horas extra por relevo. El incumplimiento de este supondrá la supresión del importe en la nómina del mes.

Art. 21.º Dietas y desplazamientos.

Se abonarán, previa justificación de los mismos, los gastos de gasoil, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Se establece para los desplazamientos entre centros o desplazamientos a cursos fuera de la localidad de cada uno de los sites, un importe por kilómetro de 0,37 siempre que estos desplazamientos sean previamente autorizados por el Jefe de Departamento que corresponda.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones.

Artículo 22.º Jornada y horarios.

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Los trabajadores que tengan una jornada continuada tendrán derecho a 25 minutos diarios de descanso, que se considerarán trabajo efectivo.

El personal cuyo trabajo no afecte de ninguna forma al cumplimiento ni a la planificación del programa de producción, con objeto de conciliar la vida familiar y laboral, podrán acogerse a una jornada de trabajo intensivo durante los meses de julio y agosto siempre que su jornada sea 100% presencial en el centro de trabajo y previa autorización del responsable de su departamento, y en horario de 8:00 a 15:00. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.8 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.º Calendario Laboral.

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

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable serán 14 al año.

Doce días serán fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local.

Dado que las tareas y necesidades de cada Departamento son diferentes se establecerán calendarios separados para cada Departamento acordados entre los directores de Departamento y los trabajadores a su cargo.

El calendario laboral pactado podrá ser objeto de modificaciones a lo largo del año siempre previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24.º Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mínimo de 31 días naturales.

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

3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y quedará reflejado en el calendario laboral a realizar cada año

Capítulo Sexto. Licencias.

Artículo 25.º Permisos retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa siempre que se acredite fehacientemente el hecho que motiva la licencia y se justifique que no puede realizarse fuera del horario laboral.

a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales.

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

c) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, 5 días, y en caso de tener hijos menores de edad o discapacitados, 7 días.

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

e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 3 días.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Cinco días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Será necesario aportar la siguiente documentación, según los casos, y con antelación siempre que sea posible:

- Accidente:

* Documento acreditativo del mismo en el que conste su fecha.

*Documento acreditativo del grado de parentesco o situación de pareja de hecho, convivencia y necesidad del cuidado efectivo de la persona afectada.

- Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

* Documento acreditativo emitido por facultativo u organismo correspondiente justificativo de la misma, y tiempo de duración previsible.

*Documento acreditativo del grado de parentesco o situación de pareja de hecho, convivencia y necesidad del cuidado efectivo de la persona afectada.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. La persona trabajadora deberá aportar acreditación del motivo de ausencia.

l) Dos días por asuntos propios, que se solicitarán previamente bajo la supervisión y aprobación del director del departamento y director de operaciones y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El segundo día tendrá el carácter de recuperable, siendo el primero disfrutado de carácter no recuperable.

Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo séptimo. Excedencias

Artículo 27.º Excedencias.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos. No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

Capítulo octavo. Salud laboral.

Artículo 28.º Prevención de Riesgos Laborales

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 29.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo trabajador cuyo puesto de trabajo requiera el uso de un equipo de trabajo motorizado que se utiliza para transportar, empujar, tirar, levantar o apilar cargas, tendrá que pasar un reconocimiento médico anual de obligado cumplimiento.

Artículo 30.º Prendas de trabajo.

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc. En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social.

Artículo 31.º Incapacidad temporal.

Complemento I.T por accidente de trabajo, hospitalización, maternidad, enfermedad profesional o enfermedad común. Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario mínimo garantizado (SMG) junto con el complemento personal a partir del día de la baja.

Artículo 32.º Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato fijo discontinuo en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

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

• 4 años anteriores a la edad legal de jubilación.....7 mensualidades

• 3 años anteriores a la edad legal de jubilación.....6 mensualidades

• 2 años anteriores a la edad legal de jubilación.....5 mensualidades

• 1 año anterior a la edad legal de jubilación.....4 mensualidades

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

Artículo 33.º Previsión social.

La empresa realizará una aportación anual correspondiente al 1% del salario pensionable (SMG + antigüedad) de conformidad con el plan establecido por la empresa, con un mínimo de 250€ por trabajador que reúna la condición de trabajador fijo y con antigüedad de al menos un año en la empresa, a un plan de pensiones de empleo en sistema de aportación definida.

Este plan de pensiones será obligatoriamente externalizado. No le será de aplicación a este concepto los incrementos salariales previstos en este convenio.

Artículo 34.º Coberturas de riesgo.

La empresa afectada por el presente Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente de trabajo e infartos y enfermedad profesional, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 100.344 euros.

- Fallecimiento, ya sea natural o por accidente laboral o no, incluido el de circulación: 50.167 euros.

La empresa se hará cargo del pago de la prima correspondiente. En caso de no concertar dicho seguro colectivo, la empresa resultará directamente responsable del pago de la cantidad asegurada en cada caso. No le será de aplicación a estos conceptos los incrementos salariales previsto en este convenio.

Capítulo décimo. Garantías sindicales.

Artículo 35.º Derechos sindicales.

Los delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso. El uso del crédito de horas sindicales será notificado a la empresa con un preaviso de 48 horas.

b) La empresa está obligada a facilitar tablones de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical)

Se tendrán reuniones trimestrales con los representantes legales de los trabajadores para dar información sobre la situación de la empresa, de conformidad con el derecho a información previsto en la normativa de aplicación.

Artículo 36.º Secciones Sindicales. Comité Intercentros.

Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Comité Intercentros.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrá constituir un comité intercentros siempre que la empresa tenga más de un centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de conformidad con lo que establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité intercentros deberán ser miembros de comité de empresa o delegados/as de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los comités de empresas y delegados/as de personal, si bien sus funciones se limitarán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Asimismo, será el órgano encargado de estudiar y plantear a los trabajadores/as todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa, de naturaleza social o profesional. Y también le competerá la negociación de los sucesivos convenios colectivos de la Empresa. El número máximo de miembros del comité intercentros será de 13, debiendo guardarse la correspondiente proporcionalidad conforme a la normativa vigente.

La condición de miembro del comité intercentros no implicará un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el presidente/a del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales en las empresas de más de 500 trabajadores/as, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores/as.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá su vigencia, salvo que se modifique la legislación al respecto en cuyo caso las partes deberán adaptar el texto mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 37.º Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL (Oficinal de Resolución de Conflictos Laborales) de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 38.º Cláusula de no aplicación del convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

1) Causas para la inaplicación

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurran las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a los dispuesto en el artículo 41.4 del ET. Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de

las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo undécimo. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas

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

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

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

12. Embriaguez ocasional.

13. Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

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

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

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

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

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

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

14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

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

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

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

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

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

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

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Régimen de sanciones

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

a) La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, así como la comunicación de su imposición a la representación legal de los trabajadores.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Sanciones máximas

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

a) Por faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

c. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

b. Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el paso a categoría superior.

c) Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

c. Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Prescripción

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

Capítulo Duodécimo. Otros.

Artículo 40. Otros beneficios sociales

Se establece las siguientes primas para los empleados de la empresa,

a) Que contraigan matrimonio: prima de 450 euros pagaderos en la nómina que se justifiquen tales acontecimientos. También tendrá derecho a esta prima las parejas de hecho que lo acrediten mediante el correspondiente registro civil.

b) Tengan el nacimiento de hijos: prima de 450 euros.

c) Ayuda Escolar: prima de 50 euros anuales por cada hijo en edad escolar, sea cual sea la etapa en la que se encuentre (guardería, primaria, secundaria, bachiller o FP), hasta los 18 años de edad. Pagadero en el mes de septiembre.

d) Ayudas para estudios: Aquellos empleados con hijos a su cargo realizando estudios universitarios recibirán un ayuda de 50 euros anuales, para devengar dicha ayuda deberá aportarse la matrícula universitaria de al menos 6 asignaturas. Esta ayuda solo podrá percibirse durante 4 años.

e) Ayuda a discapacidad: Aquellos empleados que tengan hijos a su cargo declarados discapacitados, recibirá de la Empresa la ayuda de 115 euros anuales. Es requisito adjuntar documento oficial acreditativo de tal situación.

f) Los hijos o hijas de huérfanos de trabajadores de la empresa recibirán una ayuda de 115 euros anuales hasta la edad de 18 años inclusive.

g) Se implementan 2 premios por dedicación:

- Uno a los 25 años en la compañía por importe de 250 € anuales.
- Otro a los 35 años en la compañía por importe de 500 € anuales.

Artículo 41. Trabajo a distancia

En materia de teletrabajo y trabajo a distancia se estará a lo establecido en la normativa vigente, en la actualidad Ley 10/2021, de 9 de julio (trabajo a distancia), o normas que la modifiquen o sustituyan en el futuro.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

La empresa en la actualidad tiene elaborado, negociado con la representación legal de los trabajadores, suscrito y registrado un plan de igualdad de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y demás normativa de aplicación.

La representación legal de los trabajadores y la empresa se comprometen a dar cumplimiento a las obligaciones de seguimiento y actualización de dicho plan, de conformidad con la normativa de aplicación o aquella que la sustituya en un futuro.

Disposiciones finales

Primera.

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

ANEXOS AL CONVENIO.

ANEXO I. SALARIO MINIMO GARANTIZADO CONVENIO. PLUS ASISTENCIA.

El Salario Mínimo Garantizado (SMG) anual incluye pagas extraordinarias.

Personal grupo I.

CATEGORÍA	IMPORTE €
Peón	24.234,67
Ayudante especialista	24.558.15
Profesional de 2.ª	25.918,47
Profesional de 1.ª	28,771,88

Personal grupo II

CATEGORÍA	IMPORTE €
Auxiliar	21.726,47
Especialista	22.933,49
Oficial	25.347,54
Técnico	29.692,84
Directores	33.796,73

PLUS DE ASISTENCIA

Su importe se establece en función del grupo profesional:

Grupo I 118,92 € mensuales

Grupo II 60 € mensuales

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extras Personal grupo I.

Precio de las horas 2024

1. Horas extra semanales

Peón	14,83
Ayudante	15,77
Prof. 1 & 2	16,97

2. Horas extra festivas

Peón	18,53
Ayudante	19,32
Prof. 1 & 2	22,47

En caso de sábado a partir de las 22:00 h, domingo o festivo (incluyendo puentes marcados en el calendario laboral), se le añadirá a las horas festivas un plus de 5 €/h.

3. Horas extra cuarto turno

Para cualquier categoría profesional el precio será de 22,60 euros

Horas extras Personal grupo II.

Precio de las horas 2024

Horas extra semanales	
Auxiliar	14,83
Especialista	15,77
Oficial	16,97
Técnico	17,79
Horas extra festivas	
Auxiliar	18,53
Especialista	19,32
Oficial	22,47
Técnico	23,23

En caso de sábado a partir de las 22:00 h, domingo o festivo (incluyendo puentes marcados en el calendario laboral), se les añadirá a las horas festivas un plus de 5 €/h.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4141 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Urbanizadora Municipal S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0162/2024; denominado Urbanizadora Municipal, S.A; código de convenio n.º 30104031012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 31/05/2024 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, lunes 22 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio franja del servicio público de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets en las vías públicas de la ciudad de Murcia (Servicio ORA) en la empresa URBANIZADORA MUNICIPAL SOCIEDAD ANÓNIMA (URBAMUSA)

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Art. 1.º - Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio el Director Gerente de URBAMUSA y por la Representación Legal de los Trabajadores, representantes de las secciones sindicales U.G.T y CC.OO.

Ambas partes se consideran legitimadas para negociar este convenio.

Art. 2.º - Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación únicamente al personal adscrito al servicio de Estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets (servicio ORA) del municipio de Murcia, no siendo de aplicación al resto de relaciones laborales existentes en la empresa.

Art. 3.º - Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024.

Art. 4.º - Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de cuatro años y se extenderá del 1 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2027.

Dicho Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con dos meses de antelación a su terminación o la de su prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de aquella.

Art. 5.º - Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Autoridad laboral no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Art. 6.º - Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos que puedan producirse en un futuro quedaran sometidos a los incrementos que se dispongan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para trabajadores al servicio de las administraciones públicas, no siendo de aplicación lo dispuesto en otras disposiciones legales o convencionales.

Art. 7.º - Garantía 'AD PERSONAM'/derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente Convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Art. 8.º - Comisión Paritaria.

Las partes acuerdan la constitución de la Comisión Paritaria del presente convenio que estará formada por seis miembros (como máximo), tres designados por la empresa y tres en representación de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios; al objeto de que la misma emita informe antes de entablar reclamación ante los Organismos correspondientes.

Las funciones y competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

– Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

– Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

– Interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio franja.

– Seguimiento de los acuerdos alcanzados.

– Inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio franja.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

– La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por cualquier vía que acredite fehacientemente dicha comunicación, por cualquier firmante del presente convenio (empresa o representación de trabajadores).

– Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá para su consideración en el plazo de diez días desde la recepción. A tal efecto, se dará traslado de la comunicación a los trabajadores miembros de dicha comisión.

– Podrán participar las personas designadas por la Comisión Negociadora en la constitución de la Comisión Paritaria.

– Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

– Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría de cada representación.

– Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los presentes en la misma.

– Las resoluciones de esta comisión tendrán carácter vinculante y decisorio, y constituirán en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Laboral.

– El plazo máximo de resolución será de quince días a contar desde la última reunión de la Comisión Paritaria.

Ante las posibles discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-III) como forma de resolver las mismas (BORM n.º 21, de 27/01/2021), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación

o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las dudas o discrepancias que puedan surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la empresa URBAMUSA, el de la UGT de Murcia, y CC.OO. Murcia.

Art. 9.º - Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la Legislación Laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

En caso de que en un futuro el convenio de Ámbito Nacional citado desapareciese, dicho texto se incluiría en el Convenio Colectivo de Empresa vigente en ese momento.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo

Art. 10.º - Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de URBAMUSA, con respecto a las directrices fijadas por el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11.º - Nuevos contratos y participación sindical en la contratación.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente en cada momento.

Art. 12.º - Subrogación.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Publica, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, Capítulo II Artículo. 25 y siguientes; en relación con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13.º - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1716 horas anuales.

No obstante, y a la vista de la posible modificación en materia de reducción de la jornada de trabajo que pretende realizar el Gobierno, las partes acuerdan reunirse durante el mes de enero de 2025 en caso de que finalmente no se implante en el año 2024 la anunciada modificación.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el Centro de Trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse a indicación del Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento) deberán ser realizadas conforme con los requisitos establecidos en el Art. 41 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 demás disposiciones concordantes.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos diarios para 'bocadillo' que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Los descansos semanales se podrán permutar con otro trabajador, siempre y cuando se comunique por escrito a la empresa con 24 horas de antelación y con la firma de los dos trabajadores afectados.

En el supuesto de que la empresa, por interés de la misma, desprograme un día libre a un trabajador, le programara un nuevo descanso dentro de los treinta días siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

Durante los días de nochebuena y nochevieja se realizarán dos turnos de trabajo, de manera que trabajará la mitad de la plantilla uno de los días, librando la otra mitad y viceversa, no considerándose tiempo de trabajo la tarde de libranza.

El cuadrante anual de trabajo será entregado antes del 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores podrán solicitar la permuta de zona de trabajo, siempre que se solicite con antelación suficiente y que el escrito de solicitud vaya firmado por los dos trabajadores implicados, sin que sea posible que se lleve a cabo hasta que la misma sea autorizada por la empresa.

Art. 14.º - Vacaciones.

Todo personal afecto al presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las vacaciones comprenderá los conceptos económicos que perciba el trabajador durante un mes normal de trabajo, es decir, salario base, pluses de asistencia, productividad y transporte, y la antigüedad a quién corresponda.

En el supuesto de que coincida con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los apartados 4, 5, y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal 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.

Las vacaciones se programarán en el primer trimestre de cada año para cada anualidad.

El período de disfrute de las vacaciones será el mes de Agosto, mientras que el Excmo. Ayuntamiento no decida que se regule el citado mes.

Art. 15.º - Licencias y permisos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (salvo las excepciones contempladas que se especifican) del salario base, antigüedad y pluses correspondientes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, además de los recogidos expresamente en el art. 37 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, modificado con respecto a lo que aquí interesa por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea; así como lo establecido en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos, Capítulo VII Artículo. 55 y siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.

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

e) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumaran a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes que su hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

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

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

f) Para la visita al médico especialista, o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga que acudir el propio trabajador, así como, cualquier visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido por el tiempo necesario, debiendo en todo caso presentar justificante a la Empresa de la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

g) Un día al año para que el trabajador pueda llevar a sus hijos a visitas médicas o especialistas, debiendo en todo caso justificar la ausencia.

h) El trabajador, previo aviso por escrito con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración durante tres días al año. Este derecho podrá ser utilizado simultáneamente por un máximo de dos trabajadores por día. En caso de no disfrutar de este derecho, esto es, que no se haya disfrutado ningún día, se percibirá por el trabajador un plus de 100€/ brutos al año, a abonar en el mes de enero del siguiente año.

i) Dos días laborables por asuntos propios en 2024 y tres días laborables en los años 2025, 2026 y 2027, que deberán preavisarse con la máxima antelación posible.

j) Un día por matrimonio de familiares de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad.

k) Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración para asistir a eventos escolares de sus hijos, siempre y cuando se solicite por escrito a la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a dicho evento, y siempre que sea posible cubrir el puesto de trabajo durante la ausencia.

l) Los trabajadores podrán disponer, para atender algún tema personal, de un único plazo de quince días al año sin derecho a retribución. Este permiso no retribuido se podrá solicitar una única vez al año con una antelación mínima de quince días. No podrá disfrutarse este permiso por más del 5% de los trabajadores de cada categoría y turno.

m) Los trabajadores con padecimiento crónico o prescripción médica tuviesen que guardar reposo antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto, siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se equiparán las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal, al matrimonio.

n) Los trabajadores podrán solicitar medidas de flexibilización laboral, adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo (ajuste horario), teletrabajo (en los puestos en los que sea compatible), en los casos de enfermedad propia o de su cónyuge (o análoga relación de afectividad), siempre y cuando se preavise con la máxima antelación posible, y se solicite por escrito a la empresa dando traslado de justificantes médicos o de cualquier otro medio de prueba, comprometiéndose la empresa a estudiar cada caso en concreto.

Art. 16.º - Maternidad y paternidad.

De conformidad con el epígrafe f) de la Disposición transitoria decimotercera del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, **"A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo".**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar

la protección de la salud de la madre. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento, que comprende el parto y cuidado de menor de doce meses, así como la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción, da derecho a los progenitores a un periodo de descanso de dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas interrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Con respecto al resto de derechos inherentes a esta situación se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y el Convenio Nacional.

Art. 17.º - Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial al R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores Artículo 46 punto 1, en cuanto a la excedencia forzosa.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

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

El trabajador excedente deberá en todo caso solicitar la incorporación con al menos dos meses de antelación al vencimiento. De no hacerlo en este plazo, el trabajador perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la empresa.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones.

Art. 18.º - Reconocimiento médico.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

Art. 19.º - Movilidad funcional.

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

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

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

Los ascensos se efectuarán preferentemente por promoción interna dentro de la empresa, siempre y cuando haya candidatos que cumplan los requisitos que exijan el puesto a cubrir.

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

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

Debido a las características del servicio público, de la nueva Ordenanza de la ORA y de la integración en la movilidad de la ciudad en todos los niveles, técnico, digital, etc., la empresa podrá crear nuevas funciones que sirvan de coordinación e integración entre los distintos servicios del ayuntamiento afectado por la movilidad, creando un plus funcional en categorías existentes que se percibirá mientras se ejerzan esas funciones, y que se perderá una vez finalice.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Art. 20.- Incrementos salariales.

El incremento salarial que se realiza anualmente afecta a todos los conceptos en todas las categorías.

Art. 20.bis.º - Salario base.

El salario base del personal afecto a este Convenio, es el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

Art. 21.º - Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio disfrutarán como complemento personal de un aumento periódico, según la siguiente escala:

A los 2 años cumplidos: 5%

A los 4 años cumplidos: 10%

A los 9 años cumplidos: 20%

A los 14 años cumplidos: 25%

A los 16 años cumplidos: 30%

A los 21 años cumplidos: 40%

A los 25 años cumplidos: 50%

A los 30 años cumplidos: 60%

La fecha inicial del cómputo de las antigüedades será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla.

Art. 22.º - Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente Convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Art. 23.º - Plus productividad.

Se establece un plus de productividad para el personal afecto por el presente Convenio en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Art. 24.º - Plus transporte.

Se establece un plus de transporte extrasalarial por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Art. 25.º - Plus recaudación.

Para el personal que realice el servicio de recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Art. 26.º- Plus de rendimiento.

Se creará un plus denominado Plus de Rendimiento, el cual será establecido por la empresa, con parámetros objetivos y será incorporado al Convenio, tras las correspondientes reuniones en el seno de la Comisión Negociadora, que se iniciarán a partir de los próximos quince días desde que se tenga implantado el software correspondiente.

Art. 26.bis.º- Plus de jornada específica.

Se creará un plus denominado Plus de jornada específica para quien preste sus servicios en cualquiera de los festivos municipales anuales de Murcia como Bando de la Huerta, Entierro de la Sardina o similares, con independencia de la compensación de un día libre retribuido, percibiéndose la cantidad de cincuenta euros por dicha jornada; siendo a discrecionalidad de la empresa la elección de los trabajadores que deben prestar servicio dichas jornadas específicas, atendiendo a necesidades organizativas.

Art. 26.ter.º- Anticipo de nómina.

Los trabajadores que lo deseen podrán solicitar anticipo de una nómina con el límite económico del 75% de esta, pudiendo disfrutarse como máximo por seis trabajadores simultáneamente. Dicho anticipo se podrá reintegrar en los siguientes doce meses, no pudiendo volverse a solicitar hasta que no hayan pasado tres meses desde su devolución total.

Art. 27.º- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

· El período de devengo será el siguiente:

Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

· La fecha de abono será la siguiente:

Verano: El día 15 de dicho mes.

Navidad: El día 20 de diciembre.

Beneficios: El día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.

Art. 27.bis.º- Plus funcional por Enlace con Concejalías del Ayuntamiento de Murcia.

Debido a las características del servicio público y de la integración en la movilidad de la ciudad, surge la necesidad de que algún trabajador del servicio ORA preste temporalmente las funciones de ENLACE con la/s Concejalía/s del Excmo. Ayto. de Murcia afectada/s por las mismas con el fin de realizar tareas de coordinación.

La empresa nombrará al trabajador que considere que reúne los requisitos para realizar dichas funciones. Dado que la realización de las mismas supone la realización de más funciones, horario y disponibilidad, percibirá un plus funcional por la cantidad bruta de 7.200 € anuales distribuida en 12 pagas. Dada la naturaleza funcional de dicho complemento, no será consolidable, devengándose y abonándose mientras se realicen las funciones descritas.

En el momento en que cese en la realización de las mismas, volverá a su anterior puesto de trabajo, manteniendo todas sus condiciones anteriores (antigüedad, categoría, salario, horario, etc.), sin que suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni condición más beneficiosa.

Capítulo IV.- Garantías Sindicales

Art. 28.º - Garantías sindicales.

La Empresa reconoce las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la Central emisora.

Para todos los demás derechos sindicales se atenderá en todo momento la normativa vigente y en especial a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados de personal podrán acumular bimensualmente sus horas sindicales.

Podrán también acumularse las horas sindicales en un sólo miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

Art. 29.º - Información al Comité de Empresa.

En cuanto a la información por expedientes en faltas graves y absentismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V.- Mejoras sociales

Art. 30.º - Complementos por I.T.

1.- Enfermedad

La Empresa complementará hasta el 75% del salario bruto mensual desde el día 1 a 9 de la baja. A partir del día 10 se complementará hasta el 100% del salario bruto mensual. Dicho complemento se mantendrá durante la situación de IT salvo que finalice la relación laboral.

La empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual desde el día 1 de la baja para la persona trabajadora que solamente tenga un proceso anual, percibiéndose la diferencia entre lo percibido y hasta el 100% del salario bruto mensual, situación que se verificará a partir del 1 de enero del año siguiente.

2.- Accidente

La Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual desde el primer día de la baja. Dicho complemento se mantendrá durante la situación de IT salvo que finalice la relación laboral.

Los complementos de I.T citados anteriormente, dejarán de percibirse en los siguientes supuestos:

1.- Agotamiento período máximo de Incapacidad Temporal, mientras no se extinga la relación laboral.

2.- Situación temporal asimilada al alta, para el estudio / propuesta de Incapacidad Laboral (derivada de enfermedad común o accidente de trabajo), y por el período que ésta persista, mientras no se extinga la relación laboral.

3.- Cualquier otra contingencia no contemplada y que suponga no permanecer en situación de alta en la Empresa.

4.- Hospitalización

La Empresa complementara hasta el 100% el salario mensual durante una hospitalización y mientras dure la misma.

Art. 31.º - Póliza de accidentes de trabajo.

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 30.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Art. 32.º - Ayuda escolar y de material ortopédico y óptico.

A) Aquellos trabajadores con hijos en edad escolar, hasta los 25 años, que se encuentren cursando estudios oficiales y debidamente justificados mediante la presentación de la matrícula, percibirán anualmente en el mes de septiembre 180 €/año.

B) Los trabajadores a los que la sanidad pública les prescriba la utilización de zapato ortopédico, así como plantillas se les entregará, previa la acreditación de su prescripción y adquisición por el trabajador, la cantidad de 70 € en caso de adquisición de nuevo calzado ortopédico, y la cantidad de 40 € en caso de adquisición de plantillas y como máximo en ambos casos una vez al año.

C) Los trabajadores que acrediten la necesidad de utilización de gafas por problemas de visión que exijan lentes graduadas se les abonará la cantidad siguiente: a) para gafas normales, 60 €, b) Para gafas bifocales, 80 €. c) Por renovación de cristales.

Dichas cantidades serán abonadas una sola vez durante la vigencia del convenio y no serán objeto de renovación por extravío o rotura, con excepción de variación en la graduación.

Art. 33.º - Ayuda familiar, ayuda por natalidad y adopción y ayuda por sepelio.

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan a su cargo a un hijo/a discapacitado, con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán una ayuda anual de 126 €/año.

En caso de que trabajen ambos padres en la Empresa, se recibirá una sola ayuda.

b) Ayudas por natalidad y adopción.

En caso de nacimiento de hijo o adopción legal, se procederá al abono de la persona trabajadora al abono en concepto de Ayuda por el importe de 400 €.

En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, la ayuda será de 250 € para cada cónyuge.

c) En caso de fallecimiento del empleado se abonará a cónyuge o herederos legales la cuantía única total de 500 €.

Art. 34.º - Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos, que adquieran estado judicial, de empleados de la Empresa con usuarios del servicio, con motivo de este, aquella proporcionará abogado y procurador y sufragará los gastos que estos originen, para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

Cuando un trabajador tenga que asistir a un juicio derivado de conflictos con los usuarios, y le coincida con su día de descanso o vacaciones, la Empresa procurará cambiarle el día si lo comunica con antelación, sino es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio, como tiempo de descanso pendiente.

Art. 35.º - Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo, a opción del trabajador, antes o después de su cese, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

60 años..... 6 meses de vacaciones.

61 '.....5 meses de vacaciones.

62 '..... 4 meses de vacaciones.

63 '..... 3 meses de vacaciones.

64 '..... 2 meses de vacaciones.

La empresa estudiará las peticiones de jubilación parcial que se realicen por los trabajadores, y, si se cumplen con los requisitos, realizar al menos un contrato de relevo al año, en caso de que se cuente con un sustituto adecuado, y que, el solicitante, pueda acceder a la jubilación.

Art. 36.º - Ropa de trabajo.

Las personas trabajadoras recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas de uso obligatorio, entregándose la siguiente equipación de forma inicial:

DETALLE UNIFORME:

Ropa de invierno

2 pantalones

3 camisetas térmicas

2 polos manga larga

5 pares de calcetines

1 par de zapatos

2 jerséis polares

1 anorak

Ropa de verano

2 pantalones

3 polos manga corta

5 calcetines

1 par de zapatos

Además de lo anterior, se dispensará un par de guantes táctiles térmicos, cinturón o cinturón táctico y casco homologado para la motocicleta, además de gorras para la persona trabajadora que lo solicite.

Las prendas se sustituirán previa revisión de su deterioro, y en caso de tenga elementos identificativos de la empresa, deben ser entregadas.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa con elementos identificativos de la empresa, que tenga en existencia.

Art. 37.º - Plan de Igualdad.

El establecimiento del plan de igualdad a la empresa se ajustará a lo dispuesto en el art. 85 del ET, arts. 45-49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las medidas a aplicar por la empresa mientras tanto y que promueven la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral son las que siguen:

– Se incluirá la perspectiva de género, entre otros aspectos, en las evaluaciones de riesgo psicosociales, exámenes de salud, y siniestralidad laboral, teniendo en cuenta los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género y las diferencias entre sexos.

– Se tomarán en consideración las diferencias morfológicas de mujeres y hombres a la hora de suministrar el vestuario de trabajo y los equipos de protección individual (EPI,s).

– El contenido de la vigilancia de la salud tendrá en cuenta, entre otros aspectos, las diferencias biológicas y las desigualdades sociales entre sexos.

– Se asegurará el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

– Se mantendrá la equidad en las condiciones económicas, tanto en salarios base como pluses manteniendo la política de a igualdad de puesto, igual remuneración.

Art. 38.º - Violencia de género.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

URBANIZADORA MUNICIPAL, S.A.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO Y REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MURCIA

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE (Mensual)	P. ASISTENCIA (Mensual)	P. PRODUCTIVIDAD (Mensual)	P. TRANSPORTE (Mensual)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/ BENEF.	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.232,71	431,52	518,31	131,47	1.232,71	31.466,14
TECNICO MANTENIMIENTO	1.149,52	345,17	235,65	131,47	1.149,52	25.790,28
CONTROLADOR	1.079,75	343,87	33,27	131,47	1.079,75	22.299,46
AUX. ADMINISTRATIVO	1.088,37	194,62	207,54	131,47	1.622,01	24.329,95
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.160,07	321,82	241,73	131,47	1.855,08	27.826,18

* Plus recaudación 45,44 €

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4142 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc).

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 30/01/0111/2024; denominado Madera (carpintería, ebanistería, tapicería,etc); código de convenio n.º 30000955011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/01/2024 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, lunes, 22 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERÍA, EBANISTERÍA, TAPICERÍA Y VARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo PRIMERO

PARTES FIRMANTES, LEGITIMACIÓN, EFICACIA Y COMPLEMENTARIEDAD.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Artículo 3.- Principio de complementariedad.

Artículo 4.- Principio de seguridad.

Capítulo SEGUNDO

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 5.- Ámbito funcional.

Artículo 6.- Ámbito personal.

Artículo 7.- Ámbito territorial.

Artículo 8.- Ámbito temporal.

Capítulo TERCERO

VINCULACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 10.- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

Artículo 11.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Capítulo CUARTO

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 12.- Comisión paritaria.

Artículo 13.- Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

Capítulo QUINTO

FORMAS Y MODALIDADES DEL CONTRATO

Artículo 14.-Forma de contrato.

Artículo 15.- Condiciones generales de ingreso.

Artículo 16.- Pruebas De Aptitud.

Artículo 17.- Contrato fijo de plantilla.

Artículo 18.- Período de prueba.

Artículo 19.- Contratos formativos.

Artículo 20.- Jubilación.

Artículo 21.-Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 22.-Empresas de trabajo temporal.

Artículo 23.-Trabajo a distancia

Artículo 24.- Preavisos y ceses.

Artículo 25.- Prohibición de trabajos de la misma actividad.

Capítulo SEXTO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 26.- Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

Artículo 27.- Clasificación profesional.

Artículo 28.- Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Artículo 29.- Desplazamientos.

Artículo 30.- Traslado individual.

Artículo 31.- Traslados de centro de trabajo.

Capítulo SÉPTIMO

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 32.- Jornada.

Artículo 33.- Distribución de la jornada.

Capítulo OCTAVO

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 34.- Salarios.

Artículo 35.- Complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37.- Pago del salario.

Artículo 38.- Finiquitos.

Artículo 39.- Vacaciones.

Artículo 40.- Complemento IT.

Artículo 41.- Plus gastos locomoción.

Artículo 42.- Plus de asistencia.

Artículo 43.- Dietas.

Artículo 44.- Horas extraordinarias.

Artículo 45.- Productividad.

Capítulo NOVENO

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 46.- Permisos y licencias.

Artículo 47.- Excedencia forzosa.

Artículo 48.- Excedencia voluntaria.

Artículo 49.- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.

Artículo 50.- Disposiciones comunes para las excedencias.

Artículo 51.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Violencia de género.

Capítulo DÉCIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.- Criterios generales.

Artículo 54.- Graduación de las faltas.

Artículo 55.- Faltas leves.

Artículo 56.- Faltas graves.

Artículo 57.- Faltas muy graves.

Artículo 58.- Sanciones.

Artículo 59.- Prescripción.

Capítulo UNDÉCIMO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 60.- Ropas de trabajo y medios de protección.

Artículo 61.- Vigilancia de la salud.

Artículo 62.- Póliza de seguros.

Capítulo DUODÉCIMO

REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 63.- Delegados sindicales.

Artículo 64.- Crédito horario.

Artículo 65.- Asambleas.

Artículo 66.- Tablón de anuncios.

Capítulo DECIMOTERCERO

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 67.- Adhesión al A.S.A.C.M.U.R.

Artículo 68.- Legislación aplicable.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXOS (I, II, III, IV, V, VI)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE CARPINTERÍA EBANISTERÍA TAPICERÍA Y VARIOS

Capítulo primero

Partes firmantes, legitimación, eficacia y complementariedad

Artículo 1. Partes signatarias. -Son partes firmantes del Presente Convenio, de una, UGT-FICA (Federación Industria Construcción y Agro); Hábitat-CC.OO. (Federación del hábitat confederación sindical de comisiones obreras), y FIUSO (Federación de Industrias de la Unión sindical obrera) como representación laboral y de otra, la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (AREMA), como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.- Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Artículo 3. Principio de complementariedad.- De acuerdo con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del presente Convenio Regional respecto del Convenio Colectivo Estatal de la Madera publicado en el BOE, a excepción de lo referido en los artículos 18,56,57,58 y 59.

Artículo 4. Principio de seguridad.- Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrá establecer la aplicación de dichos acuerdos.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 5. Ámbito funcional.- El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el Anexo II. Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 6. Ámbito personal.- Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores: técnicos, empleados u operarios de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepto el personal comprendido en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección y consejeros de sociedades en los términos establecidos en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 7. Ámbito territorial.- Este Convenio Colectivo será de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 8. Ámbito temporal. -Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Región de Murcia, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2024, para terminar el 31 de diciembre de 2025, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya.

Capítulo tercero

Vinculación, denuncia y prórroga

Artículo 9. Vinculación a la totalidad. -Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Procedimiento de denuncia para revisión del convenio. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, salvo la tabla salarial que se negociará una vez finalizada la vigencia de la misma. La denuncia del convenio podrá ser efectuada por cualquiera de las partes, comunicándolo a la autoridad laboral competente por escrito y notificándolo separadamente a la otra parte. La comunicación se realizará por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera o por cualquier organización sindical que ostente el mínimo legal de representatividad legal para formar parte de la comisión negociadora. Dicha denuncia debe ser hecha, como mínimo con un mes de antelación a la terminación del convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.- Las condiciones que se establecen en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en sus ámbitos. 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 lo pactado. Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal. Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente convenio en cómputo anual.

Capítulo cuarto

Comisión Paritaria

Artículo 12. Comisión Paritaria. -La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo,

como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día. Dicha comisión estará compuesta al menos por un miembro de cada una de las centrales sindicales firmantes de este convenio, y por igual número de representantes empresariales. El domicilio a efecto de notificaciones será la sede de AREMA C/Acisclo Diaz 5, 4.ª planta 30005 Murcia.

Las partes podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

La Comisión Paritaria del Convenio Regional dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Serán facultades de la comisión:

a) La interpretación del presente convenio.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.

c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.

d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.

e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.

f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido

Artículo 13. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo. 1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, entendiendo que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplique el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET. En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Regional.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio quien remitirá copia del mismo a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio Regional dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a ASACMUR.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Capítulo quinto

Formas y modalidades del contrato

Artículo 14. Formas de contrato.- La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el

grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Los contratos y en su caso las prórrogas deberán comunicarse a los servicios públicos de empleo, en el plazo de diez días. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 15. Condiciones generales de ingreso.- El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 16. Pruebas de aptitud.- Las empresas, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que van a desempeñar.

Artículo 17. Contrato fijo de plantilla. -Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

Artículo 18. Período de prueba. -Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

GRUPO I-II: 6 meses.

GRUPO III-V: 2 meses.

GRUPO VI-VII: 1 mes y medio.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba. En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación éstos últimos.

Artículo 19. Contratos formativos.

En lo referentes a contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Jubilación. – La extinción del contrato de trabajo por cumplir 68 años o más, se producirá siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta doce meses.

2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente Artículo.

4.º A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º Lo contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente Artículo.

Artículo 22. Empresas de trabajo temporal. -Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal y/o outsourcing, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición

celebrado entre la empresa de trabajo temporal y/ outsourcing y la empresa usuaria y/o receptora del mismo.

Artículo 23. Trabajo a distancia. -Se estará a lo dispuesto en el Art.13 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas informarán a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de los contratos de trabajo a distancia existentes.

Artículo 24. Preavisos y ceses. -El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

GRUPO del I al V: 1 mes.

GRUPO del VI y VII: 15 días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

Artículo 25. Prohibición de trabajos de la misma actividad.- Al objeto de fomentar el empleo, no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal.

Capítulo sexto

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 26. Descripción de las funciones en los grupos profesionales. - Criterios generales: El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

Técnicos. -Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados.- Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios. -Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que se definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Conocimientos. -Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido,

el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

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

Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media,

y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

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

Debe tenerse en cuenta:

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

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

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

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

Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Mando. -Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta: *Capacidad de ordenación de tareas. * Naturaleza del colectivo* Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

APLICACIÓN A OTROS ÁMBITOS

Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.

Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.

A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

Artículo 27. Clasificación profesional. -

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada".

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas:

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar

estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativas a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de venta y comercialización de productos d reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

Tareas elementales de laboratorio.

Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación especifico ni periodo de adaptación.

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el ANEXO I del presente Convenio.

Tareas: Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Para proceder a la adaptación progresiva a los diferentes grupos profesionales, se creará una comisión técnica compuesta paritariamente por los firmantes del presente convenio.

Artículo 28. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional. -Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 29. Desplazamientos. -Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años. Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

1.º De tres a quince días, tres días laborables.

2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

Artículo 30. Traslado individual.- Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios. En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años. El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del ET.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Artículo 31. Traslados de centro de trabajo. -En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

Capítulo séptimo

Tiempo de trabajo

Artículo 32. Jornada.- La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, será durante los años de vigencia del presente convenio de 1752 horas.

Se pacta expresamente para el año 2024 el calendario laboral que figura en el Anexo V del presente Convenio Regional, el cual regirá en todo caso en defecto de pacto expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores y/o los delegados de personal, los cuales podrán, por mutuo acuerdo, alterar los días festivos del calendario laboral pactados como compensación del exceso de jornada, respetando siempre la jornada máxima anual.

En el caso de que cualquiera de las fiestas del convenio coincidiera con una fiesta local patronal de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día hábil anterior o posterior.

Artículo 33. Distribución de la jornada. La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo realizada de lunes a viernes.

1.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el Artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los Artículos 34 y 41 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente Artículo.

2.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4.- El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores

5.- Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores

6.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

7.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas y éstas no se hubiesen compensado en el plazo legalmente establecido, a la extinción de su contrato de trabajo, éstas se liquidarán según el valor de la hora extraordinaria.

Capítulo octavo

Conceptos retributivos

Artículo 34. Salarios. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Serán de aplicación en exclusividad durante la vigencia del presente convenio los siguientes conceptos retributivos:

- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias, gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de esta o similar naturaleza u objeto.

- Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

a) Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Las partes acuerdan que para el año 2.024 las tablas salariales serán las determinadas en el Anexo VI del presente convenio de aplicación a partir del día 1 de enero de 2.024 que suponen un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales de 2023. Igualmente se acuerda un incremento del plus de asistencia de un 1,25% sobre las tablas salariales del 2023 excluido plus de transporte.

Asimismo se acuerda establecer una cláusula de revisión salarial sobre las tablas de 2024, sin generar atrasos, consistente en que, si el IPC acumulado a noviembre de 2024 es superior al 2,5%, se incrementaran dichas tablas salariales en el porcentaje que exceda del 2,5% con un límite del 1%

Para el año 2025, aplicable a partir del 1 de enero de 2025, se acuerda incrementar en un 1,5% las tablas salariales de 2024 definitivas, así como incrementar el plus de asistencia en un 1,5% sobre dichas tablas salariales excluido el plus de transporte.

Artículo 35. Complemento de antigüedad consolidada. -A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias. -Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será 35 días de salario base más la antigüedad consolidada.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 37. Pago del salario. -La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente.

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 38. Finiquitos. -Los recibos de finiquitos se extenderán obligatoriamente en el modelo oficial que figura en el Anexo IV (modelo desglosado) al presente convenio, que serán debidamente diligenciados por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera, quien será la encargada de editarlos y facilitarlos a los empresarios interesados, pudiendo emitirse digitalmente.

Cualquier recibo de finiquito que no corresponda al modelo oficial diligenciado carecerá de toda validez y deberá ser presentado obligatoriamente cuando haya de efectuarse cualquier reclamación laboral referida a los trabajadores de la empresa.

La Asociación de Empresarios de la Madera dispondrá de un Libro Registro, visado por la Delegación de Trabajo o por diligencia notarial, donde figurará la expedición de los finiquitos numerados correlativamente, la fecha de entrega y datos de la empresa, siendo esta numeración única para toda la Región.

El libro de finiquitos estará a disposición de la Autoridad Laboral y de los sindicatos firmantes de este Convenio.

El recibo de finiquito diligenciado por la Asociación de Empresarios, tendrá validez únicamente dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de su expedición.

Artículo 39. Vacaciones.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales o 21 días laborales, durante los cuales el trabajador percibirá la misma remuneración salarial que la obtenida como promedio mensual durante los últimos seis meses anteriores al disfrute de aquellas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. No podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural; o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del Artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal; o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

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

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la dirección de aquella, debiéndose hacer dicho programa antes 30 de abril

Artículo 40. Complemento I.T. En caso de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria tal que, sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servido de base para el cálculo de la prestación de la IT.

En el caso de intervención quirúrgica por enfermedad que requiera hospitalización de al menos 24 horas se pagará una cantidad que complete hasta el 100 por 100 el importe de lo pagado por la Seguridad Social hasta la finalización de los 150 días.

En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 20% del importe de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social, a partir de los 60 días de iniciarse aquella situación y hasta el día 150.

Artículo 41. Plus gastos locomoción.- Se mantiene un plus de gastos de locomoción que percibirán los trabajadores afectados por este convenio, en la cuantía que se recoge en el Anexo VI.

Artículo 42. Plus Asistencia. La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente sobre los costes laborales y por lo tanto en la competitividad de las empresas, se establece un plus de asistencia.

Será abonable únicamente en aquellos meses en los que el trabajador no se haya ausentado de su puesto de trabajo, excepto las ausencias debidas al fallecimiento de familiares en primer grado por consanguineidad o cónyuge.

Las horas de ausencia podrán ser recuperadas dentro de los cuatro meses siguientes por acuerdo entre empresa y trabajador, siempre y cuando las necesidades productivas de la empresa lo permitan. El abono del plus de asistencia se hará efectivo, en la nómina del mes en el que se recuperen.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Artículo 43. Dietas.- En cuanto a las dietas se estará a lo establecido en el Convenio Nacional. Las dietas y medias dietas se devengarán previa justificación de las mismas.

Artículo 44. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas por descanso, se abonarán al 135% sobre la hora ordinaria. En cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Productividad.- A iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se comprometen a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento alcanzado.

En el caso de que este acuerdo no se lograse, el empresario o los trabajadores o sus representantes, podrán recurrir a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograse, se someterá a arbitraje. En todo caso, para negociar la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el E.T y legislación aplicable.

Capítulo Noveno

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 46. Permisos y licencias.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III, cuadro de permisos y licencias.

Las licencias y permisos establecidos en el E.T. siempre que sean más beneficiosas tendrán prioridad sobre las establecidas en el Anexo III del presente convenio.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 47. Excedencia forzosa.- La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.- El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 49. Excedencia por cuidado de familiares e hijos. 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, 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 artículo, cuyo período 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 el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los 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 de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 50. Disposiciones comunes para las excedencias. -En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato con duración superior a un año, esta no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 51. Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del sector.- Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. De igual modo aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la "situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo".

De igual modo, dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 52. Violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La situaciones de violencia de género que dan derecho al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Capítulo décimo

Régimen disciplinario

Artículo 53. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores o de las trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 54. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 55. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 56. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves Amonestación por escrito

b. Por faltas graves Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días Despido

Artículo 59. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días: Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo undécimo

Condiciones de trabajo

Artículo 60. Ropas de trabajo y medios de protección. Las empresas estarán obligadas a poner a disposición del trabajador todos los medios materiales, útiles, instrumentos, medidas de seguridad y ropas de trabajo adecuadas y medios de protección para garantizar la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo, que establezcan las disposiciones legales. En todo caso se proporcionará a los trabajadores una bata o mono en invierno y otra en verano.

Artículo 61. Vigilancia de la salud. -Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma

de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

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

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: Alveolitis alérgica extrínseca. Asma laboral. Manipulación manual de cargas. Movimientos repetitivos. Neuropatías por presión. Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el Artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 62. Póliza de seguros.- Las empresas, bien directamente con carácter individual, o través de la Asociación firmante de este Convenio con carácter colectivo, concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional, por la cuantía de 14.500 Euros para toda la vigencia del Convenio.

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serían percibidas por el trabajador, su viuda o por sus beneficiarios, según normativa de Seguridad Social, en su caso.

Las empresas que no hubieren formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrán a su cargo con las indemnizaciones previstas en este Artículo. Las empresas estarán obligadas a entregar anualmente a los representantes sindicales de los trabajadores, un certificado de la Asociación empresarial firmante de este convenio, acreditando la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente de los trabajadores de la empresa correspondiente o copia de la póliza que hubiese convenido individualmente en su caso, si no fuera miembro de dicha Asociación.

Las indemnizaciones previstas en el presente Artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen.

Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo duodécimo

Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 63. Delegados sindicales. Se nombrará un delegado sindical en las empresas afectadas por el ámbito territorial y funcional del presente convenio que tengan una plantilla superior a 75 trabajadores, con las facultades mencionadas en el Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 64. Crédito horario. Sin perjuicio de las garantías y competencias que la legislación vigente pueda reconocer en cada momento a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, éstos podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto esté vigente el Estatuto de los Trabajadores de:

Empresas de hasta 100 trabajadores: 16 horas.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

Empresas de 501 a 700 trabajadores: 35 horas.

Empresas de 701 en adelante: 40 horas.

Se podrá acumular el crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a cualquiera de sus componentes pertenecientes al mismo sindicato, sin rebasar el máximo total mensual, siempre que exista acuerdo expreso entre la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 65. Asambleas.- Los trabajadores de un centro de trabajo o empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que vayan a celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 66. Tablón de anuncios.- Todas las empresas tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que tenga la empresa.

En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí solamente las que sean de carácter laboral o sindical, que deberán ir debidamente firmadas por quien las emita.

Capítulo decimotercero

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 67. Adhesión al A.S.A.C.M.U.R.- En cumplimiento de lo previsto en el acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio acuerdan seguir adheridos en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vincularán a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial, material y funcional del mismo.

Artículo 68. Legislación aplicable.- En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la legislación laboral aplicable.

ANEXO I

Al objeto de facilitar la transición desde el anterior modelo de clasificación (categorías) hacia el actual (grupos profesionales), se aplicará, en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, la siguiente tabla de equivalencias:

GRUPO I Ingenieros Licenciados **GRUPO II** Ingenieros técnicos Titulados grado medio Titulados superiores de Entrada **GRUPO III** Jefe de Oficina Dibujante proyectista Encargado General Oficial 1.ª administrativo Delineante 1.ª	**GRUPO IV** Oficial Trazador Preparador Oficial 1.ª Tupista 1.ª Aserrador Galerista Conductor 1.ª Oficial 2.ª administrativo Delineante 2.ª Representante **GRUPO V** Oficial 2.ª Tupista 2.ª Especialista Conductor 2.ª Guarda Vigilante	**GRUPO VI** Ayudante Auxiliar administrativo Telefonista **GRUPO VII** Peón

ANEXO II.

ÁMBITO FUNCIONAL

Aprovechamiento y/o explotación de la madera. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias. Fabricación de chapas. Fabricación de tableros contrachapados. Fabricación de tableros alistonados y de maderas laminadas y similares. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado). Fabricación de tablero de fibras. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB). Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.). Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera. Fabricación de suelos de madera. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza. Fabricación de puertas de madera. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.)..	Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, Artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera. Fabricación de juegos y juguetes de madera. Fabricación de muebles para juegos. Mobiliario de oficina y colectividades. Fabricación de muebles de cocina. Fabricación de muebles de baño. Fabricación de colchones y somieres Fabricación de otros muebles. Fabricación de mobiliario urbano. Fabricación de parques infantiles. Fabricación de instrumentos musicales de madera. Intermediarios del comercio de la madera. Fabricación de virutillas y briquetas. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación d viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza. Fábrica de puertas de madera. Fabricación de cilindros de madera para cables. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Paga extra	Comp antig.	Incen	Comp conv	Comp p.trab	Comp. no sala	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días hábiles ampliables hasta cuatro días hábiles en caso de desplazamiento a otra provincia no limítrofe.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Fallecimiento de parientes de tercer gado por consanguineidad	Un día hábil	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º por consanguineidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, asi como cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días hábiles.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal, médico	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

**Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

*** Las licencias y permisos establecidos en el E.T. siempre que sean más beneficiosas tendrán prioridad sobre las establecidas en el presente convenio.

****Las referencias a cónyuge o matrimonio se extenderán a las parejas de hecho debidamente registradas.

ANEXO IV

MODELO DE FINIQUITO OFICIAL

FINIQUITO NÚMERO:

EMPRESA:
CIF:
TRABAJADOR:
DNI.:
FECHA CESE:
CAUSA:

El Trabajador suscrito cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa arriba indicada y recibe en este acto la liquidación de partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresa al pie, con cuyo recibo reconoce hallarse SALDADO Y FINIQUITADO por todos los conceptos con la referida empresa, comprometiéndose a nada más pedir ni reclamar a la misma.

Liquidación paga extra.....
Liquidación vacaciones.....
Indemnización terminación de contrato.....
Otros.....
SUMA.....
Retención IRPF.....
LIQUIDO A PERCIBIR.....

Si /No solicita la presencia del representante de los trabajadores.

En....., a.....de.....de

Recibí

Firma del trabajador.

Este documento tiene validez de treinta días naturales a contar desde la fecha de expedición por la Asociación Regional de Empresarios de la Madera. Región de Murcia. (AREMA).

Sello y Firma.

Fecha de expedición:
Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación Regional de Empresarios de la Madera de la Región de Murcia (será válido igualmente si esta expedido y firmado electrónicamente por la entidad o persona autorizada de AREMA).

ANEXO V

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE CARPINTERIA EBANISTERIA TAPICERIAS Y VARIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA, AÑO 2024

Dia	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	FC	FN	S	8	8	D	8	FN	D	1
2	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	2
3	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3
4	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4
5	FC	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5
6	FN	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	6
7	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	7
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8
9	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	9
10	8	S	D	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	10
11	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	11
12	8	8	8	8	D	8	8	8	8	FN	8	8	12
13	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	13
14	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D	15
16	8	8	S	8	8	D	8	8	FC	8	S	8	16
17	8	S	D	8	FC	8	8	S	8	8	D	8	17
18	8	D	FC	8	S	8	8	D	8	8	8	8	18
19	8	8	FN	8	D	8	8	8	8	S	8	8	19
20	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20
21	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	22
23	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC	23
24	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FC	24
25	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	25
26	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	26
27	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	27
28	D	8	FN	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28
29	8	8	FN	8	8	S	8	8	D	8	8	D	29
30	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	FC	30
31	8		D		8		8	S		8		FC	31
Total Horas	168	168	136	168	168	152	184	168	160	184	160	120	1.936
Total Días	21	21	17	21	21	19	23	21	20	23	20	15	242
TOTAL JORNADA AÑO 2024													**1.752**
FIESTAS LOCALES 2X 8= 16 HORAS													16
VACACIONES DIAS HABILES 21 X 8 =168													168
HORAS EXCESO DE JORNADA													**0**

La jornada anual para el año 2024 será de 1752 horas de trabajo efectivo, distribuida conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente convenio.Este calendario se establece en defecto de pacto expreso entre Empresa y Representación de los trabajadores, los cuales, de mutuo acuerdo podrán alterarlo respetando la jornada anual.

En el caso de que cualquiera de las fiestas de convenio(derivadas del exceso de horas) coincidiera con sábado o con una fiesta local de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladaría al día hábil anterior o posterior, siempre que correspondiera.

NPE: A-090824-4142

ANEXO VI

TABLA SALARIAL 2024							
GRUPO		CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL S/PLUS ASISTENCIA	SALARIO DIA- MES	PLUS ASISTENCIA MES	PLUS TRANSPORTE MES	PAGA EXTRA SIN ANTIGÜEDAD
I	TECNICO	INGENIEROS LICENCIADOS	23.118,90	1.599,76	55,70	15,75	1.866,39
II	TECNICO	INGENIEROS TECNICOS TITULADOS GRADO MEDIO TITULADOS SUPERIORES	22.465,31	1.554,16	54,44	15,75	1.813,19
III	EMPLEADO	JEFE OFICINA OFICIAL 1º ADMINITRATIVO	21.701,86	1.500,90	52,94	15,75	1.751,06
	OPERARIO	ENCARGADO		49,34	52,94	15,75	1.726,90
IV	OPERARIO	OFIC. TRAZADOR PREPARADOR OFIC. 1ª, TUPISTA 1 ª, ASERRADOR GALERISTA CONDUCTOR 1ª	19.788,09	44,95	49,21	15,75	1.573,25
	EMPLEADO	OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO REPRESENTANTE		1.367,38	49,21	15,75	1.595,28
V	OPERARIO	OFICIAL 2ª TUPISTA 2ª ESPECIALISTA CONDUCTOR 2ª	18.979,83	43,10	47,65	15,75	1.508,50
	EMPLEADO	GUARDA , VIGILANTE		1.310,99	47,65	15,75	1.529,49
VI	OPERARIO	AYUDANTE	17.742,62	40,26	45,25	15,75	1.409,10
	EMPLEADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELEFONISTA		1.224,67	45,25	15,75	1.428,78
VII	OPERARIO	PEON	17.630,32	40,00	45,03	15,75	1.400,00

PRECIO DE LAS HORAS EXTRAS						
	HORA EXTRA SIN ANTIGUEDAD.	1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIOS	3 QUINQUENIOS	4 QUINQUENIOS	5 QUINQUENIOS
GRUPO I	17,67	17,90	18,14	18,38	18,61	18,85
GRUPO II	17,16	17,40	17,63	17,87	18,11	18,35
GRUPO III	16,58	16,81	17,04	17,28	17,52	17,76
GRUPO IV	15,10	15,31	15,52	15,74	15,95	16,17
GRUPO V	14,48	14,68	14,88	15,09	15,29	15,49
GRUPO VI	13,53	13,72	13,90	14,10	14,29	14,48
GRUPO VII	13,11	13,29	13,48	13,67	13,86	14,05

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4143 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Moyca Grapes, S.L., (antes SAT N.º 9857 -MU MOYCA).

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 30/01/0170/2024; denominado Moyca Grapes, S.L (antes SAT N.º 9857 -MU Moyca); código de convenio n.º 30103682012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/06/2024 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, martes, 23 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo Moyca Grapes S.L.

INDICE:

PREVIO.- Determinación de las partes

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. Derecho Supletorio.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 5. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa

Capítulo III. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6. Jornada de trabajo

Artículo 7. Inclemencias del tiempo

Artículo 8. Horas extras

Artículo 9. Vacaciones

Artículo 10. Días festivos

Capítulo IV. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 11. Licencias

a) Licencias retribuidas

b) Licencias no retribuidas

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 12. Excedencias

Capítulo VI. Salarios

Artículo 13. Recibos de salario

Artículo 14. Retribuciones

Artículo 15. Salario base

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Artículo 17. Participación de beneficios

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo

Artículo 20. Complemento de actividad

Artículo 21. Desplazamientos internos y dietas.

Artículo 22. Plus Movilidad

Artículo 23. Trabajo a incentivos

Artículo 24. Momento de pago y mora

Artículo 25. Finiquito

Artículo 26. Usos y costumbres

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 27. Póliza de seguros

Artículo 28. - Complemento IT

Capítulo VIII. Derechos colectivos

Artículo 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 30. Derechos sindicales.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Ropa de trabajo

Artículo 32. Vigilancia de la salud

Artículo 33. Política preventiva

Artículo 34. Principios de la acción preventiva

Artículo 35. Planificación de la prevención.

Artículo 36. Otras obligaciones del empresario.

Artículo 37. Derecho de los trabajadores.

Artículo 38. Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 39. Órganos de representación en materia de prevención.

Capítulo X. Clasificación y promoción profesional

Artículo 40. Clasificación profesional

Artículo. 41. Promoción y formación profesional.

Artículo 42. Formación continua.

Artículo 43. Formación de mandos y mandos intermedios

Capítulo XI. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 44. Comisión paritaria

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y sanciones

Artículo 47. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Disposiciones adicionales

Primera.-

Segunda.-

Convenio colectivo Moyca Grapes S.L.

Previo.- Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa y sus asesores; y, en representación empresarial, la dirección de la empresa y sus asesores, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82. 2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Ámbito Territorial: El presente convenio colectivo afectará a la empresa MOYCA GRAPES SL y a los trabajadores de la misma en el ámbito de la Región de Murcia.

Ámbito Funcional: Son funciones de la empresa MOYCA GRAPES SL la plantación, cultivo y recolección de uva de mesa y otros productos hortofrutícolas, así como el preparado, envasado y comercialización de los mismos.

Ámbito Personal: Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en MOYCA GRAPES SL, así como a todos los empleados vinculados a la actividad del ámbito funcional descritos.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia

El presente Convenio inicia su vigencia el día 1 de Julio de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

Esto no obstante, los efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 2024, excepto los complementos previstos en los artículos 20.B) y 22 de este convenio, que se abonarán a partir del día 1 de Julio de 2024 coincidiendo con la fecha de inicio de vigencia del convenio

Los atrasos generados desde del 1 de Enero de 2024 se abonarán en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de su firma

Artículo 3. Denuncia y prórroga

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito, con preaviso mínimo de dos meses a fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de los mismos. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su vigencia y se seguirá aplicando indefinidamente, sin que en ningún caso se pueda aplicar convenio colectivo de ámbito superior

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. Derecho Supletorio.

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

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 5. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa

5.1.- Trabajador fijo.

Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudiera interrumpir la prestación de servicio continuado.

5.2.- Trabajador Fijo–Discontinuo.

De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se acuerda la posibilidad de concertación del contrato fijo discontinuo, tanto a jornada completa como parcial, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados dentro del año natural.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (SMS) y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. En caso de no incorporación del trabajador en los tres días siguientes, con independencia de la decisión final que adopte la empresa, perderá su antigüedad. No obstante lo anterior, en caso de que el trabajador llamado no se incorpore por estar, a la fecha de llamamiento, prestando servicios en otra empresa, deberá acreditar tal situación y la empresa considerará la posibilidad de realizar un llamamiento preferente cuando exista una vacante, formalizando un nuevo contrato de trabajo con la nueva antigüedad del trabajador.

A fin de realizar los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, estos deben comunicar a la empresa, al inicio de su relación laboral, su domicilio de residencia, número de teléfono móvil, y dirección de correo electrónico, en su caso. Cualquier modificación deberá ser asimismo notificada a la empresa en un plazo máximo de 48 horas, y de no hacerse, se entenderá como válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números, facilitados voluntariamente por el trabajador.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I. T., incluida la situación de I. T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Los trabajadores figurarán en listas de llamamiento por especialidad y antigüedad, según se detalla seguidamente:

a) El llamamiento en las fincas de cultivo y recolección se hará por cuadrillas. En todo caso respetando el riguroso orden de antigüedad, si bien en determinados momentos, al tener que realizarse por cuadrillas completas, se daría la circunstancia de que en momentos determinados haya trabajadores más modernos que otros. Por ello la empresa deberá de tener en cuenta, que, al finalizar la campaña, un trabajador más moderno no haya trabajado más que uno más antiguo, dentro de la misma especialidad.

b) El llamamiento en el almacén se realizará por número de almacén, turno y línea de trabajo y dentro de estos, por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional y/o especialidad y el cese, en orden inverso.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente, que será respetado para los siguientes llamamientos.

Los trabajadores fijos discontinuos que, por cualesquiera razones organizativas o de producción y de forma voluntaria, accedan a otra especialidad, tendrán derecho a mantener su antigüedad y orden de llamamiento en la especialidad de origen y, simultáneamente, a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a la nueva especialidad a que se incorpore. En consecuencia, el personal fijo discontinuo podrá pertenecer a dos o más listas de llamamiento de diferentes especialidades. La fecha de antigüedad a efectos de llamamiento en la nueva especialidad vendrá determinada por la fecha en que por primera vez se hubiesen realizado las funciones correspondientes a la misma, teniendo derecho a percibir el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento.

Al comienzo de cada campaña, la empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo conforme a lo establecido anteriormente que será puesto a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales para la especialidad correspondiente, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal. Todo ello, teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales.

Campaña o Ciclo productivo: 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, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar la posibilidad de que los trabajadores/ as fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan sólo existirá una campaña o ciclo productivo que comprendería desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

En el caso de que la empresa inicie una nueva actividad, se informará al Comité de Empresa.

5.3.- Contratos temporales

Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Así mismo, se acuerda la posibilidad de formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de doce meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a seis meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fija, en su caso, fija discontinua.

Capítulo III. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 1818 horas anuales de trabajo efectivo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1818 horas anuales se le aplicara su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

En todo caso, la jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La jornada laboral para todos los trabajadores queda establecida de lunes a sábado. A efectos de la misma se considerará jornada ordinaria los turnos que se inicien en domingo y/o festivo a partir de las 22 horas.

Durante el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, ajustándose al cómputo semanal y anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por ley y aquellas que se pacten en convenio, vacaciones, etc. debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La jornada de trabajo pactada afectará a todas las categorías profesionales.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de 30 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Las partes acuerdan que durante los meses estivales se establecerá un protocolo de actuación preventiva para evitar los golpes de calor que será de obligado cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el RDL 4/2023, que en su disposición final primera modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, añadiendo una nueva disposición adicional única " Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", tal y como se recoge en el artículo 33 de este Convenio.

Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, según lo previsto en el artículo 33 de este convenio.

Los trabajadores fijos discontinuos, en los días que sean llamados al trabajo y acudan al mismo, tienen garantizado, como mínimo 5 horas de trabajo y/o salario.

La empresa se compromete a cumplir con una jornada máxima de ocho horas al día, dada la particularidad de la actividad de la empresa sometida a posibles condicionantes ajenos a la misma, tales como los climatológicos, fitosanitarios, u otros no previstos en el normal ciclo productivo de la empresa.

Con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del carácter estacional de la actividad del sector acuerdan que las empresas podrán distribuir de forma irregular a lo largo del año el con carácter general un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual.

En caso de que concurran además causas organizativas y productivas, así como cuando se alcance acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores con los trabajadores afectados la distribución irregular de la jornada podrá ampliarse hasta un 12%.

En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores si utilizará la distribución irregular de la jornada, dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

Artículo 7. Inclemencias del tiempo

Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas, siempre y cuando los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo hasta que se puedan iniciar o reanudar las labores correspondientes.

En caso de que el trabajador opte por irse voluntariamente, una vez personado en el tajo, la empresa abonará al trabajador la retribución correspondiente a dos horas de trabajo.

Así mismo, a los trabajadores se les abonara íntegramente el salario por jornada completa, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre que exista local con condiciones para resguardarse de dichas inclemencias.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo.

Artículo 8. Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las efectivamente trabajadas a partir de las 40 h. semanales o 1.818 h. anuales, salvo lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio respecto a la jornada irregular.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el precitado artículo 6.

El límite máximo de horas extraordinarias es de 80 horas anuales, tal y como indica el artículo 35. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se descontarán del cómputo anual. De lunes a viernes, de existir algún día festivo se descontarán 8 horas y si el festivo cae en sábado serán descontadas 5 horas.

2. º Aquellas horas de trabajo que se realicen en días festivos, con excepción de los turnos que comiencen a las 22,00 horas de dichos días y continúen hacia día laborable, se abonarán con un incremento de 1 euro sobre el valor de la hora normal, durante la vigencia del presente convenio.

Para la realización de las horas extras precisas por los trabajadores fijos y los trabajadores fijos- discontinuos se utilizará, siempre que ello fuera posible por el tipo de actividad a realizar, el criterio del orden de antigüedad.

Para el caso de existir pactos entre la empresa y el Comité para la realización de las horas extras se estará a lo recogido en los mencionados pactos

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores fijos tendrán derecho a unas vacaciones anuales, consistente en 30 días naturales, y los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a la parte proporcional de los días de trabajo efectivo realizados, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social. A la hora de fijar el calendario de vacaciones se tendrá en consideración la campaña de alta actividad, esto es, los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre. En dicho periodo para la normal marcha de la actividad de la empresa el disfrute de las vacaciones estará condicionado a la decisión de la Comisión Paritaria.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En el caso de que algún trabajador esté en situación de I. T., antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se suspenderán y su disfrute podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. La posibilidad de disfrutar tales periodos vacacionales más allá del término del año natural al que correspondan, quedará sin embargo supeditada en los de I. T. derivadas del embarazo, el parto, lactancia natural o durante la suspensión del contrato por permiso de paternidad, contemplados en el párrafo segundo del art. 38. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario/hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 10. Días festivos

Los días festivos serán los que marca la ley, en la actualidad, 12 días nacionales y 2 locales.

Capítulo IV. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

A) Licencias retribuidas

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

d) Por el tiempo indispensable para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Se concederá un máximo de 3 veces al año, previa solicitud y justificación.

e) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas. (doce días laborables)

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

i) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el art. 37.5. del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

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

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

En cualquier caso, para tener derecho a las licencias retribuidas previstas en éste artículo, el trabajador deberá estar en activo en el momento del hecho causante

B) Licencias no retribuidas

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por fallecimiento de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, once días no retribuidos adicionales a los cuatro días retribuidos previstos en el apartado A.c) de este artículo, siempre que el fallecimiento se produzca fuera del territorio nacional.

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 12. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y deberán ser solicitas por escrito.

Voluntaria. - Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores/as de las empresas con una antigüedad en la misma de al menos un año, pudiendo prorrogarse hasta su límite máximo

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 computará desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 4 meses. En este período no se adicionará en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

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.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro de los quince días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 30 días a partir de aquel, debiendo el trabajador solicitar dicha reincorporación, por escrito, antes del vencimiento de la excedencia.

Este derecho se podrá volver a ejercitar transcurridos tres años desde la última excedencia voluntaria disfrutada.

Forzosa. - Dará derecho a la conservación del puesto y se concederá al trabajador en quién concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o local, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado: nacional, autonómico, provincial o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución, administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito local o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

C) En el caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y para atender al cuidado de estos hasta un máximo de tres años. Durante los cuales, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

D) Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el art. 46. 3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años.

La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perduré la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado, pero siempre preavisando con 15 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Las peticiones de excedencia forzosa se resolverán asimismo dentro de los diez días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

Durante este periodo tendrá el trabajado derecho a la asistencia de formación profesional.

El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad.

Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Todo lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de lo establecido, con carácter general, para la excedencia derivada de situaciones de maternidad

Capítulo VI. Salarios

Artículo 13. Recibos de salario

La liquidación y el pago del salario, una vez devengado, se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido. Los registros de jornada estarán a disposición del Comité de Empresa y/o del sindicato representativo dentro de la empresa

Artículo 14. Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extra-salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto al trabajador fijo discontinuo y eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios.

El incremento salarial a partir del 1 de enero de 2025, será del 2% sobre el salario base y las pagas extraordinarias previstas en la tabla salarial para cada uno de los años de vigencia (2025 y 2026), con independencia de la evolución del IPC. Este incremento no se aplica a los complementos salariales previstos en este convenio.

En caso de que la subida del SMI para los años 2025, 2026 y siguientes (en caso de no haber denuncia) sea superior al 2% del año natural inmediatamente anterior, no se aplicará el incremento del 2% previsto en el apartado anterior; aplicándose entonces el nuevo SMI y manteniéndose las diferencias salariales entre los grupos profesionales existentes en el año 2024.

Con el fin de mantener un nivel retributivo de referencia legal y acorde con el sector, evitando la competencia desleal, el salario mínimo garantizado en cómputo anual (excluyendo el plus de nocturnidad que nunca será tenido en consideración para dicho cómputo) será el previsto en el Convenio de Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de mesa y otros productos de la Región de Murcia (convenio de ámbito superior), para cada periodo de su vigencia y cuya aplicación se producirá desde el momento en que sea efectivo éste. La regularización, de ser necesaria, tendrá en consideración que tanto el complemento de puesto de trabajo como el de actividad previstos en este Convenio y, en su caso, el complemento personal, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 15. Salario base

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales constan en el artículo anterior.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y/o sus asesores sindicales, el registro de jornada, por fecha, finca y tarea, cuando lo soliciten.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base pactado en el presente Convenio. Dichas pagas, habrán de abonarse el día 22 de junio y el 22 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente dichas pagas. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales las llevan prorrateadas en el salario diario

Artículo 17. Participación de beneficios

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 193 euros durante la vigencia del convenio. La empresa podrá prorratear mensualmente la misma. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales las llevan prorrateadas en el salario diario.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

La empresa se compromete a la implantación de un sistema de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, durante el tiempo en que sea necesario, por causas productivas y previa comunicación a la Representación Legal.

Cuando el trabajador realice su jornada nocturna tendrá derecho al percibo de un plus de nocturnidad consistente en un incremento de 0.20 € la hora durante el año 2024; 0,35 € la hora en el año 2025 y de 0.50 € la hora en el año 2026.

En el caso de que el trabajador voluntariamente solicite prestar servicios única y exclusivamente en el turno de noche y la empresa acceda a dicha solicitud, no tendrá derecho al percibo de este plus de nocturnidad.

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo

Este complemento está atribuido a los puestos de trabajo en función de sus características y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el personal dejará de percibirlos cuando no ser ejecuten los mismos.

En consecuencia, se acuerda el abono, en la cuantía especificada en las tablas salariales, de este complemento para los siguientes puestos de trabajo:

- ENCARGADO GENERAL DE ALMACEN
- ENCARGADO TURNO (almacén – termo)
- JEFA DE LINEA
- ENCARGADO GENERAL CAMPO
- ENCARGADO FINCA
- AYTE. ENCARGADO
- ENCARGADO MONTADOR
- ENCARGADO CUADRILLA
- TRACTORISTA

- REGADOR

- CONDUCTOR

- LIMPIADORES/AS

Artículo 20. Complemento de actividad

Como consecuencia de las especiales características de alguna de las funciones de diferentes puestos de trabajo o de la de la forma en la que se lleva a cabo la actividad laboral, se pacta un complemento por la ejecución de las siguientes funciones:

A) Carretillero del grupo 4 de almacén: Por el ejercicio de sus funciones como carretillero de frío (esto es, la ubicación, mediante sistemas informáticos, de los pallets en las diferentes cámaras, asegurando que los stocks físicos y virtuales coinciden; carga de camiones mediante sistema informático, asegurando que los pedidos introducidos en el sistema coinciden con el pedido físico cargado, asegurando que cumplen los parámetros de calidad definidos para cada cliente en la temperatura de carga del producto), se establece un plus de puesto de trabajo de 220 € mensuales,

B) Personal de almacén, del grupo 5 de almacén: Por el ejercicio de las funciones detalladas en OTRAS FUNCIONES (punto 2 de la descripción del puesto de trabajo del artículo 40 de este Convenio) se establece un plus de puesto de trabajo de 0,20€ por hora de trabajo efectivo.

Este complemento que no tiene carácter consolidable se abonará única y exclusivamente cuando se realicen las funciones especificadas en este artículo, no procediendo, por tanto, su abono cuando no se ejecuten estas.

Artículo 21. Desplazamientos internos y dietas.

En todo caso, la jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

Una vez iniciado el trabajo, los desplazamientos que hubieren de darse entre centros de trabajo tendrán el reconocimiento de un plus económico llamado de desplazamiento. De esta forma, cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía de 0,22 €/km. durante toda la vigencia del convenio, salvo disposición legal diferente.

La Dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

1. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual y de la de la prestación habitual de su servicio. Se devengará siempre por día natural.

2. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y de la de prestación habitual de su servicio.

3. El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: Comida, 15 euros; cena, 15 euros; pernoctación y desayuno, 40 euros.

4. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado no se satisfará dieta alguna. El importe de la dieta se devenga por días efectivamente trabajados.

Artículo 22. Plus Movilidad. Con el fin de compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores de campo, se pactan las siguientes cuantías y condiciones

A.- Los trabajadores de campo pertenecientes a cuadrillas móviles que no están asignadas a fincas específicas, cuyo censo estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, percibirán en concepto de plus de movilidad las siguientes cantidades:

1.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 45 y 70 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 2 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

2.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 71 y 115 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 3 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

3.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia mayor de 116 Kilómetros, a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 5 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

4. la empresa establecerá turnos rotativos de las cuadrillas móviles a fin de que los trayectos a realizar sean lo más equiparables posible.

B.- Los trabajadores de campo pertenecientes a cuadrillas que estén asignadas a fincas específicas, en el caso de que, por razones organizativas o productivas, deban desplazarse a otra distinta, percibirán en concepto de plus de movilidad, las siguientes cuantías

1.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 45 y 70 Kilómetros a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 2 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

2.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 71 y 115 Kilómetros a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 3 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

3.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia mayor de 116 Kilómetros, a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 5 euros diarios, incluyendo ida y vuelta.

La empresa se compromete al inicio de campaña a facilitar al comité de empresa los listados de las cuadrillas móviles, así como el de las cuadrillas asignadas a fincas específicas.

El percibo de este plus será incompatible con el percibo del plus de desplazamiento

Artículo 23. Trabajo a incentivos

En el que caso de que la empresa decida implantar un sistema de trabajo de rendimiento o productividad, informará, con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, siendo imprescindible la participación de éstos últimos para llevar a cabo dicho sistema de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios con el sistema de trabajo indicado en el párrafo anterior tendrán derecho a cobrar, como mínimo, el resultante de multiplicar las horas de trabajo realizadas en cada jornada diaria de trabajo por el precio hora indicado en la tabla salarial para cada una de las especialidades profesionales, es decir, que en el caso de que el salario resultante al aplicar estos sistemas de trabajo, suponga una cantidad a percibir por el trabajador inferior a la que se hubiese recibido aplicando lo estipulado en el salario/hora del Convenio, prevalecerá este último.

Esta modalidad de retribución del trabajo (cantidades a percibir), así como las condiciones de aplicación, deberán plasmarse por escrito en cualquier momento, a petición de cualquiera de las partes.

Este sistema de trabajo no supondrá en ningún caso, la discriminación de unos trabajadores sobre otros y su realización será siempre voluntaria para el trabajador.

Artículo 24. Momento de pago y mora

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual en los 5 primeros días laborables del mes siguiente al vencido trabajado; por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa y causa justificada se podrá abonar en fecha posterior. De igual forma, habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo. De no abonar los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al interés legal.

Artículo 25. Finiquito

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador se ajustará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente

Cuando se produzca la comunicación a los trabajadores de la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del contrato de trabajo, estará presente un miembro del comité de empresa cuando así lo solicite el trabajador.

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.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Artículo 26. Usos y costumbres

Las retribuciones que fija este Convenio, se entienden referidas a los rendimientos mínimos en jornada legal, respetando los usos y costumbres de cada localidad.

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 27. Póliza de seguros

La empresa abonará, como máximo, la suma de 30 euros, cada año de la vigencia del convenio, a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, 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. Esta póliza podrá llevarse a cabo de manera colectiva, presentando la misma suscrita con la relación de trabajadores beneficiarios, viniendo la empresa a abonar la cantidad pactada en función de aquellos. Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en una campaña.

Artículo 28. Complemento IT

La empresa completará a partir de los 30 días de baja, en los casos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional a aquellos trabajadores afectados hasta el 100% de la base reguladora de la IT y hasta que se produzca la extinción y/o suspensión de la relación laboral o pase a inactividad de los trabajadores fijos discontinuos.

Capítulo VIII. Derechos colectivos

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

Artículo 29. 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 (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

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:

- 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, Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 6 días.

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, sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Partes de trabajo de los trabajadores de la empresa, que han de recoger la actividad llevada a cabo y la hora de entrada y salida.

- 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 30. 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

Se dispondrá 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, etc. 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.

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

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Ropa de trabajo

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, en las tareas que sean necesarias, proporcionará a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad. Igualmente proporcionará las prendas y útiles necesarios para la realización de su trabajo. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 32. Vigilancia de la salud

La empresa se compromete a velar por la salud de sus trabajadores, de manera que:

1. Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual de todo el personal. La voluntariedad de dicho reconocimiento médico estará condicionada a los puestos de trabajo a desempeñar, dado su especial riesgo, o si el estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, previo informe del Comité de Empresa.

2. Se entregarán los informes de dichos reconocimientos en un plazo no superior a un mes desde el reconocimiento, a cada interesado.

3. Se tendrá en consideración la evolución de sus patologías, por el SPA

4. Se solicitará del servicio de prevención, un reconocimiento y diagnóstico responsable para con los trabajadores. El servicio de prevención se compromete a tener en cuenta diagnósticos de especialistas ajenos para el contraste de los mismos. Se promoverá y llevará a cabo una reunión anual de responsables del servicio de prevención con los representantes de los trabajadores para analizar, valorar y buscar soluciones, en su caso, sobre la atención y actuaciones del año vencido.

Artículo 33. Política preventiva

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.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, pondrán en conocimiento de Dirección de la empresa estos hechos, para su subsanación.

Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Las partes suscriptoras del Convenio promoverán los estudios necesarios sobre trabajos en la agricultura tales como tóxicos, penosos y peligrosos, así como trabajos en invernaderos, para prevenir los riesgos laborales en las faenas agrícolas.

De conformidad con lo dispuesto en el RDL 4/2023, que en su disposición final primera modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, añadiendo una nueva disposición adicional única "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", la empresa se compromete a:

1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Artículo 34. Principios de la acción preventiva

Principios generales. La evolución 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:

- Las condiciones de seguridad

- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).

- Los contaminantes químicos y biológicos.

- La carga de trabajo física y mental.

- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

La empresa esta obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente

a: 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:

. - Evitar los riesgos.

. - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

. - Combatir los riesgos en su origen.

. - 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.

. - Tener en cuenta la evolución de la técnica.

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

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

. - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

. - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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

La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional. La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

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 mediaciones, 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.

Artículo 35. 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 36. Otras obligaciones del empresario.

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:

1. Los riesgos existentes

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Obligaciones de los empresarios documentales: Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.

2. Medidas y material de protección y prevención.

3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos)

8. 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. 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.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los representantes de los trabajadores: El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

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

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

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos 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.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

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

Artículo 37. 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 38. 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:

1. 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.

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

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

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

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

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 39. 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. 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 se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra. A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto. Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

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

- 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:

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

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

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

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

Capítulo X. Clasificación y promoción profesional

Artículo 40. Clasificación profesional

Los grupos profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos. La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc…, podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales, los cuales se establecerán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Se acuerda la polivalencia funcional en los términos previstos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, con carácter coyuntural y en atención a las necesidades de la empresa, se podrán asignar al trabajador funciones ajenas a su puesto de trabajo pero que se incluyan dentro de su grupo profesional, o que respondan a puestos de trabajo equivalentes dentro de la actividad, con respeto, en cualquier caso, de la titulación bajo la cual se celebró el presente contrato de trabajo y con el salario que corresponda al puesto encomendado en cada momento.

No obstante, lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador en la empresa será en todo caso la que corresponde a su grupo y puesto de trabajo

La movilidad funcional fuera del grupo profesional o entre puestos de trabajo no equivalentes se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y, por tanto el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Los grupos profesionales, por actividad, son los siguientes:

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	DESCRIPCION/ FUNCIONES
SERVICIOS GENERALES	1	TECNICO TITULADO UNIVERSITARIO	Personal de grado universitario y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación universitaria
	2	TECNICO TITULADO	Personal con título de Formación Profesional y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación
	2	TECNICO ESPECIALISTA	El personal que, sin necesidad de título oficial, por su preparación y competencia, practica todas ó algunas de las fases del proceso encomendado en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada
	3	ADMINISTRATIVOS	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza tareas propias administrativas, tales como: Redacción de documentos, gestión de personal, contratos, nominas, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios; Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas; Facturas, cálculos de las mismas, responsable de ésta misión, Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes; Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución; Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. Analista de programas. Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones; realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo, ficheros

	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Es el trabajador/a que se encarga de actividades administrativas básicas, propias de la gestión y administración, bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta especialidad, se integran los recepcionistas, operadores y mecanógrafos.
	4	CONDUCTOR	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado. Consistiendo en transporte de mercancías hortofrutícolas, pudiendo ayudar en la carga y descarga de la misma. Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad dentro de la jornada laboral, disponiendo del tiempo necesario para dicha función tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario.
	4	MANTENIMIENTO/ OFICIOS	El operario que con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa o personas en que se delegue realiza con especialización y adecuado rendimiento de su actividad, conforme a la programación establecida, en condiciones de seguridad y cumpliendo la normativa de aplicación vigente. Adopta las normas de prevención de riesgos laborales y de protección medioambiental establecidas para el mantenimiento
	5	LIMPIADORES/AS	Es la persona que se encarga de la limpieza de las instalaciones de la empresa: baños, oficinas, patios y líneas de envasado según las instrucciones indicadas. Limpieza periódica de las zonas asignadas, utilizando para ello, los productos y herramientas adecuadas en cada caso. Mantener ordenada y limpia las instalaciones y zonas de trabajo

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCION / FUNCIONES
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así
			mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL TERMOSELLADO	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Termosellado, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
ALAMCEN	2	ENCARGADO DE TURNO	Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal que se realiza en el almacene. cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén. . Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias y el cumplimiento de la gestión de producción en su inicio y final. Es la persona que debe velar que las órdenes de producción se asignen de forma correcta a cada línea. Será la persona encargada de transmitir información a las Jefas de Línea y al personal de almacén para que el trabajo se realice en tiempo y forma.

ALMACEN	2	COORDINADOR DE TERMOSELLADO	Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal que se realiza en el área de termosellado, cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de termosellado. Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias y el cumplimiento de la gestión de producción en su inicio y final. Es la persona que debe velar que las órdenes de producción se asignen de forma correcta a cada máquina. Será la persona encargada de transmitir información al Jefe de Equipo y al personal de termosellado, para que el trabajo se realice en tiempo y forma.
ALMACEN	3	JEFA DE LINEA	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado de turno/ encargado general. Es responsable del correcto funcionamiento de la sección a su cargo siguiendo instrucciones del Encargado Turno . Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud

			en el trabajo, dando las instrucciones de cómo realizar el trabajo del personal a su cargo.
ALMACEN	3	JEFA DE EQUIPO DE TERMOSELLADO	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado de turno/ encargado general. Es responsable del correcto funcionamiento de la sección a su cargo siguiendo instrucciones del Encargado Turno . Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, dando las instrucciones de cómo realizar el trabajo del personal a su cargo.
ALMACEN	4	CARRETILLERO	Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en las fincas y/o almacén, las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/o palets, carga y descarga del producto en los camiones, coloca el género en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño, etc. Igualmente provee de cartón y materiales a las secciones de producción, todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto.

ALMACEN	5	PERSONAL DE ALMACEN	1.- FUNCION BASICA envasado y empaquetado de productos agrícolas. Personal que realiza las labores propias de envasado y empaquetado de los productos agrícolas, encargándose de clasificar, seleccionar (triar), envolver, colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas. 2.- OTRAS FUNCIONES Además de lo anterior, el personal de almacén podrá realizar las siguientes tareas: recepción de uva, a) Recepción y volcado de uva (calidad): Inspección de partidas, introducción de datos de calidad de la materia prima al sistema. b) Volcado de uva: Control de las partidas asignadas a cada pedido, verificando que el proceso físico y virtual no tienen diferencias. c) Manejo de los robots y control de los pedidos a final de línea, debiendo asegurar que la integración entre el ERP (Hispatec) y el robot funciona correctamente. Supervisando que las etiquetas de pallet se imprimen con la información correcta.

			d) Realización de etiquetas. Manejo de software de etiquetado y todos los elementos de impresión. e) Flejadora: Control y verificación de pedidos. Trazabilidad, etiquetado, pesaje y embalaje. f) Control de calidad final: Realización de informes de calidad final, introduciéndolos al sistema, todos los pedidos que se realizan. g) Técnico de Termo: Pequeños mantenimientos. Preparación y cambio de packaging asociado a cada pedido. Control de que el proceso físico y virtual se realizan correctamente. Asegurando el proceso de Termosellado. i) Soporte de trazabilidad. (Hispatec): Dan soporte del software a todos los trabajadores que tiene que interactuar. j) Control de rendimientos: Control y preparación de básculas marco. k) Control stock final: Audita y comprueba que el stock de producto terminado coincide física y virtualmente. l) Encargado de cartón por turno. Será el responsable de asegurar que las producciones de cartón, se realizan de forma correcta y se sirven en las líneas de producción en tiempo y forma. m) Responsable Listera. Es la persona responsable de asegurar que el número de horas y las tareas que se realizan en el almacén se introducen de forma correcta al sistema. N) Responsable de material. Realizar pedidos al proveedor, recepción y control de los mismos

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCION / FUNCIONES
CAMPO	2	ENCARGADO GENERAL	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud
			en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesaria
CAMPO	2	ENCARGADO DE FINCA	Son las mismas que las del Encargado General pero en el ámbito de la finca de destino
CAMPO	2	AYDANTE ENCARGADO GENERAL	Realizará funciones de apoyo en las tareas del Encargado General/Fincas. Lo sustituirá cuando este, se halle ausente.
CAMPO	2	ENCARGADO MONTADOR	Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa y del encargado general, dirige, controla y organiza los trabajos del Montaje parral. Así mismo deberá controlar la puesta a punto y manejo de las maquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
CAMPO	3	ENCARGADO CUADRILLA	Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa y del encargado general/finca dirige, controla y organiza los trabajos del Campo. Así mismo deberá controlar la puesta a punto y manejo de las maquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
CAMPO	4	TRACTORISTA	Es el operario que, teniendo autorización administrativa para ello, maneja el tractor con precisión y pericia. Serán las tareas propias del tractorista: conducir el tractor y manejo de los aperos (conjunto de instrumentos y demás cosas necesarias para la labranza) según sus especificaciones y tipo de trabajo a realizar en la preparación y acondicionamiento de las zonas de producción, así como en las labores de siembra o recolección; conducción de tractor con remolque; conducción de tractor para hacer el tratamiento y aplicación de productos fitosanitarios y demás actividades análogas

CAMPO	5	PERSONAL CAMPO	1.- (PEON) Son los trabajadores que realizan: Operaciones para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. Preparan el terreno, manualmente o con pequeña maquinaria, para la implantación del material vegetal, siguiendo instrucciones. Realizan trabajos básicos, manualmente o con pequeña maquinaria, para la instalación de Infra estructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, transplante o plantación, adecuación de zonas de riego, Podar e Injertar, destallar, atar uveros, etc. Operaciones en la recolección de cultivos agrícolas. Se recolectan y se conservan los productos y subproductos agrícolas, siguiendo instrucciones.
			Los productos y subproductos de los cultivos se clasifican, envasan, en su caso, siguiendo indicaciones para asegurar su viabilidad y calidad. 2.- (REGADOR): el peón podrá realizar el mantenimiento de la instalación de riego en su totalidad y del control de la fertiirrigación de la finca o fincas que tenga a su cargo. Para ello debe controlar con la frecuencia requerida, que todas las unidades que conforman la instalación, dígase bombas, filtros, cubas de abono, inyectoras, tuberías principales, tuberías secundarias, portagoteros y goteros, etc, presentan un funcionamiento óptimo. Posteriormente, acata las directrices indicadas por el responsable técnico de la explotación en cuanto a duración de riegos, aplicación de abonos sólidos o líquidos, en su justa medida y durante el tiempo requerido, confirmando estas aplicaciones en partes diarios de aplicación de riego y abono, que se encuentran en el cabezal de riego.
CAMPO	6	ESPECIALISTA PLASTICO	Sus funciones consisten en la colocación y retirada posterior de plástico sobre la malla existente para la protección de la uva por lluvia

Artículo. 41. Promoción y formación 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 efectuará 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 ésta. 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 todo caso será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando estos existan y 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 42. Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran primordial que la formación continua en la empresa 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 la empresa. En referencia a los Permisos Individuales de Formación (PIF), se garantizará la formación de estos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel, así como 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.

Artículo 43. Formación de mandos y mandos intermedios

La empresa se compromete a llevar a cabo un plan de formación anual de sus encargados y personal que pueda precisarlo y/o acuerde con la RLT, consistente entre otras materias en calidad en la gestión de personal, derechos y deberes de los trabajadores, como recibir y trasmitir órdenes, seguridad y salud en el trabajo, etc. Dicha formación contará con pruebas prácticas con personal de cuadrillas de la propia empresa

Capítulo XI. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 44. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por cinco representantes de los trabajadores y cinco representantes de la empresa, con los asesores que estimen las partes, quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándoselo a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión.

Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

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

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales 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 Mixta, entre otras:

• Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

• Vigilar el cumplimiento del mismo.

• Adaptar anualmente las tablas salariales a las subidas pactadas en el Convenio Colectivo

• 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.

• Resolver, a instancias del interesado, o de alguna de las partes integrantes de esta comisión, sobre el punto g de las licencias retribuidas, en cuanto al tiempo empleado en las asistencias médicas.

• Cualquiera otra función que pudiera establecerse.

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA, (ASECMUR-III; BORM n.º 21, 27/01/2021), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

La empresa, de desear llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas legalmente en su empresa, y siempre y cuando concurran algunas de las causas previstas en el art. 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 –III 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.

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y sanciones

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

a) Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

9. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

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.

b) Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento o desobediencia de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.

8. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

9. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

10. El empleo del tiempo de trabajo y bienes de la empresa, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

11. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

12. El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que originase un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

13. 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.

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

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

16. 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.

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

C) Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos durante el período de un mes.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual, psicológico y/o moral.

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

9. 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.

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

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

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

13. 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.

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. En lo no reflejado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Sanciones:

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito o verbal

b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

a. Lo previsto en las faltas leves

b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días

3. Por faltas muy graves:

a. Las previstas para las faltas leves o graves

b. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

c. Pérdida de antigüedad total o parcial.

d. Despido disciplinario.

e) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

En el caso de que un trabajador realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 35. b) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo

35. d) para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia. Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves del artículo 35. c), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 35. d) para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas leves, graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la sección sindical a la que el representante de los trabajadores pertenezca.

f) Ejecución de las sanciones

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

g) 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. 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 o 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 o 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 L

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 partes 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 o 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.

El plan de igualdad será ejecutado de conformidad a lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de Octubre que modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.

En este sentido, 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.

Disposiciones adicionales

Primera.- En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes

Segunda.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, se tengan establecidas con la empresa a la entrada en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo global.

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO		PERSONAL FIJO					PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL				
				*SALARIO BASE MENSUAL 12 PAGAS (incluida p.p. extras y p.p. benef.)	COMPLEMENTO PUESTO MES	*SALARIO MENSUAL + COMPLEMENTO	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL MAS COMPLEMENTO PUESTO	SALARIO/H.	COMPLEMENTO PUESTO/H.	SALARIO MAS COMPLEMENTO PUESTO / HORA	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL MAS COMPLEMENTO PUESTO
SERVICIOS GENERALES	1	TECNICO TITULADO UNIVERSITARIO		1.956,68	-	1.956,68	23.480,10	23.480,10	12,92	-	12,92	23.480,10	23.480,10
	2	TECNICO TITULADO		1.639,87	-	1.639,87	19.678,40	19.678,40	10,82	-	10,82	19678,4	19678,4
	2	TECNICO ESPECIALISTA		1.528,91	-	1.528,91	18.346,86	18.346,86	10,09	-	10,09	18346,86	18346,86
	3	ADMINISTRATIVO		1.464,56	-	1.464,56	17.574,75	17.574,75	9,67	-	9,67	17574,75	17574,75
	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00
	4	CONDUCTOR		1.323,00	151,50	1.474,50	15.876,00	17.694,00	8,73	1,00	9,73	15.876,00	17.694,00
	4	MANTENIMIENTO/OFICIOS		1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00
	5	LIMPIADORES/AS		1.323,00	30,30	1.353,30	15.876,00	16.239,60	8,73	0,20	8,93	15.876,00	16.239,60
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL		1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86
	2	ENCARGADO DE TURNO (ALMACEN/TERMO)		1.323,00	181,80	1.504,80	15.876,00	18.057,60	8,73	1,20	9,93	15.876,00	18.057,60
	3	JEFES DE LINEA		1.323,00	75,75	1.398,75	15.876,00	16.785,00	8,73	0,50	9,23	15.876,00	16.785,00
	4	CARRETILLEROS		1.323,00	30,30	1.353,30	15.876,00	16.239,60	8,73	0,20	8,93	15.876,00	16.239,60
	5	PERSONA ALMACEN		1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00
CAMPO	2	ENCARGADO GENERAL		1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86
	2	ENCARGADO FINCA		1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86
	2	AYTE. ENCARGADO GENERAL		1.323,00	181,80	1.504,80	15.876,00	18.057,60	8,73	1,20	9,93	15.876,00	18.057,60
	2	ENCARGADO MONTADOR		1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86
	3	ENCARGADO CUADRILLA		1.323,00	75,75	1.398,75	15.876,00	16.785,00	8,73	0,50	9,23	15.876,00	16.785,00
	4	TRACTORISTA		1.323,00	151,50	1.474,50	15.876,00	17.694,00	8,73	1,00	9,73	15.876,00	17.694,00
	5	PERSONAL CAMPO	PEON	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73		8,73	15.876,00	15.876,00
			REGADOR	1.323,00	121,20	1.444,20	15.876,00	17.330,40	8,73	0,80	9,53	15.876,00	17.330,40
	6	ESPECIALISTA PLASTICO		1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73		8,73	15.876,00	15.876,00

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4144 Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural por la que se incoa procedimiento de modificación de la declaración del bien de interés cultural, con categoría de monumento, Torre del Moro en Cartagena, para su definición y establecimiento de su entorno de protección, expediente administrativo DBC 000018/2016.

La Asociación Daphne (Defensa Activa del Patrimonio Histórico de nuestro entorno), presenta solicitud de modificación del bien de interés cultural Torre del Moro de Cartagena, en el término municipal de Cartagena, con fecha de entrada en la Administración Regional 21 de marzo de 2016.

El Monumento Torre del Moro, en Cartagena, tiene la consideración de bien de interés cultural, con categoría de monumento, conforme a la disposición transitoria primera de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, de Patrimonio Cultural de la Región de Murcia.

El artículo 17 de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, de Patrimonio Cultural de la Región de Murcia dispone que la declaración de un bien de interés cultural deberá contener necesariamente, entre otras cuestiones, una descripción clara y detallada del bien que permita su correcta identificación, y en el caso de monumentos el entorno de protección afectado. Sin embargo, este bien carece de la delimitación así como del entorno de protección que la citada ley exige, circunstancia que aconseja la iniciación del presente procedimiento para la concreción de tales extremos.

El procedimiento para la modificación del bien de interés cultural Torre del Negro se considera iniciado transcurrido el plazo establecido en el artículo 13, apartado 2, de la mencionada ley 4/2007.

Considerando lo que dispone el artículo 13 y 21 de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, de Patrimonio Cultural de la Región de Murcia, y en virtud de las atribuciones que me confiere el Decreto de Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia n.º 243/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes,

Resuelvo:

1) Declarar expresamente iniciado el procedimiento de modificación de la declaración del bien de interés cultural, con categoría de monumento, Torre del Moro, para su definición y establecimiento de su entorno de protección (expediente administrativo número DBC 000018/2016), por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 13 de la anteriormente mencionada Ley 4/2007.

2) Describir para su identificación el bien objeto de la incoación, delimitando el entorno afectado, en el Anexo que se adjunta a la presente Resolución.

3) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.4 de la Ley 4/2007, determinar la aplicación provisional del mismo régimen de protección previsto para los bienes declarados de interés cultural al bien afectado por esta resolución de incoación.

4) Dar traslado de esta resolución al Ayuntamiento de Cartagena y hacerle saber que, según lo dispuesto en los artículos 13.4, 14, 15, 38.1 y 40.1 de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, todas las actuaciones que hayan de realizarse en el monumento cuya declaración se pretende, o en su entorno propio, no podrán llevarse a cabo, sin la previa autorización expresa de la Dirección General de Patrimonio Cultural, quedando en suspenso, en su caso, los efectos de las licencias ya otorgadas, así como la prohibición del otorgamiento de nuevas licencias urbanísticas, (salvo que se trate de obras por fuerza mayor, las cuales precisarán también la autorización de esta Dirección General). Será preceptiva la misma autorización para colocar cualquier clase de rótulo, señal o símbolo.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 13.5 de la Ley 4/2007, esta resolución deberá ser notificada a las personas interesadas en el expediente y al Ayuntamiento de Cartagena, y publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma puede interponerse ante la Excma. Sra. Consejera de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a su notificación o publicación, según lo dispuesto en el artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.2 de la Ley 4/2007.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Murcia, 26 de julio de 2024.—El Director General de Patrimonio Cultural, José Francisco Lajara Martínez.

Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural por la que se incoa procedimiento de modificación de la declaración del bien de interés cultural, con categoría de monumento, Torre del Moro en Cartagena, para su definición y establecimiento de su entorno de protección, expediente administrativo DBC 000018/2016

- Datos sobre el bien objeto de declaración.

Denominación

Torre del Moro, considerada como bien de interés cultural con la categoría de Monumento.

Localización

Localizada en el término municipal de Cartagena, próxima a las diputaciones de Perín y Cuesta Blanca. Ubicada a 12 Km de Cartagena, se accede a ella a través de la carretera autonómica RM 332 de Cartagena en dirección a Mazarrón.

No está emplazada en ningún caserío o hacienda adosada a otras edificaciones yuxtapuestas de uso utilitario ni vinculada a caseríos especiales. El hábitat es disperso en un radio de escasos kilómetros, hallándose pequeñas poblaciones o sitios de la Comarca del Campo Oeste de Cartagena tales como Los Chorrillos, Paraje El Ciprés, Paraje Victorias, Paraje los Mendozas, Los Carriones, Cuesta Blanca y Casa del Pino. Se enmarca en una llanura o extensión agrícola a escasos 70-95 metros sobre el nivel del mar.

El paraje natural de la Torre del Moro se configura como terreno agrícola de secano donde predomina el arbolado de carácter extensivo, almendros y algarrobos. Sobre un promontorio suave se levanta esta torre vigía orientada a los cuatro puntos cardinales. Constituye un indudable punto de referencia de todo su entorno, pues se yergue en un sitio cercano al corredor natural de la vía pecuaria que comunica el interior de la sierras prelitorales de la Sierra de la Muela, Cabo Tiñoso, Roldán y Perín con la costa mediterránea. La visibilidad es menor desde la parte occidental y Sur por la presencia de la Sierra de la Muela y estribaciones menores.

- Descripción del BIC.

Se trata de una torre de planta cuadrada, alzada sobre unos 10 metros sobre el nivel del suelo, que mantiene las características de aquellas edificaciones de tipo fortificado donde destaca la mampostería irregular y aplanada de caliza de la zona y mortero de cal, de aspecto claro o dorado. Al aproximarse los tramos de paramentos en ligero talud se configura un perfil en alzado trapezoidal. El remate superior sería en almenado, hoy inexistente, tosco, así como la división en horizontal interior que viene marcado por grandes huecos o vanos abiertos hacia el exterior. Un aspecto robusto marcado a su vez por la solidez de los muros donde no se advierte hacia el exterior ninguna alteración o modificación de los paramentos. Actualmente, algunos sectores o partes del edificio se han degradado con el paso del tiempo, sin que se aprecien intervenciones de conservación o mantenimiento alguno.

En todo el territorio del Reino de Murcia se levantaron estas construcciones que ayudaron a restablecer y asentar el poblamiento rural, pues es una torre defensiva de las que fueron apareciendo a lo largo del siglo XVI en el Campo de Cartagena para garantizar la defensa de una vida sedentaria y segura de los núcleos dispersos de población.

Los orígenes de estas torres se han de enmarcar en los procesos repobladores del entorno rural de Cartagena que comenzaron a originarse desde finales del siglo XV. Estas notificaciones se construyeron para dar seguridad a los colonos y pastores que laboreaban en la zona para el propietario de los campos y dueño de la torre, asimismo sus funciones de plazas fortificadas siguiendo la costa del mediterráneo plantea la subsistencia de un sistema de vida que perduraría hasta el siglo XIX. Casi todas ellas presentan una tipología común con ligeras variantes: acceso a través de una puerta, sistema abovedado en el interior al menos en una de sus plantas, remate superior festoneado o almenado pero expedito para disponer espacio, lienzos de paramentos bastos y horadados con algunos vanos. Muchas de estas construcciones fueron financiadas por concejos con fondos públicos para proteger los puntos más accesibles del litoral; también se construyeron por nobles.

- Elementos del patrimonio cultural localizados en el entorno BIC.

No existen.

- Delimitación del entorno BIC afectado.

El área del monumento se ajusta a la planta de la Torre del Moro. Dicha área se incluye dentro de un entorno de protección que se inscribe en un polígono irregular cuyo perímetro se ajusta por el noreste al camino existente, discurriendo el resto por la superficie sin marcadores reconocibles sobre el terreno.

La delimitación del BIC y de su entorno de protección viene definida por las siguientes coordenadas de vértice U.T.M. Huso: 30 ETRS89, reflejadas en los planos de situación que se acompañan:

- Coordenadas del punto central: X= 668127 Y= 4167130
- Coordenadas del BIC:

Coordenada X	Coordenada Y
668128.88	4167135.56
668135.16	4167130.06
668129.44	4167123.56
668123.21	4167129.12

- Coordenadas del entorno BIC:

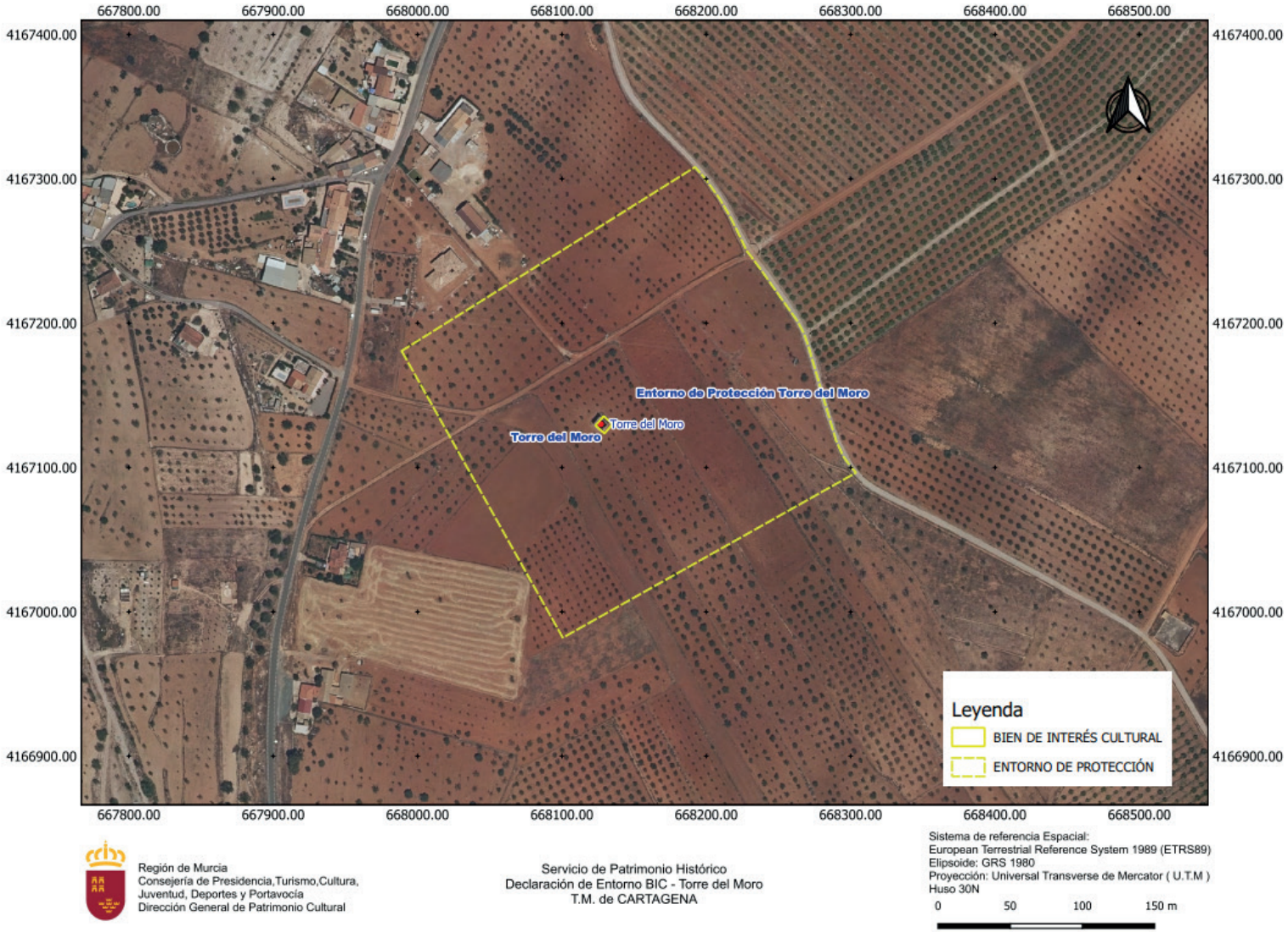
Coordenada X	Coordenada Y
668263.33	4167201.14
668236.87	4167238.30
668230.92	4167246.35
668228.14	4167249.81
668222.74	4167261.16
668216.63	4167273.65
668209.29	4167286.15
668198.69	4167300.82
668192.17	4167308.16
667988.94	4167180.73
668100.57	4166982.01
668303.74	4167096.40
668299.94	4167100.61
668295.11	4167107.40
668290.09	4167118.07
668282.68	4167142.96
668270.80	4167183.79
668267.81	4167192.48

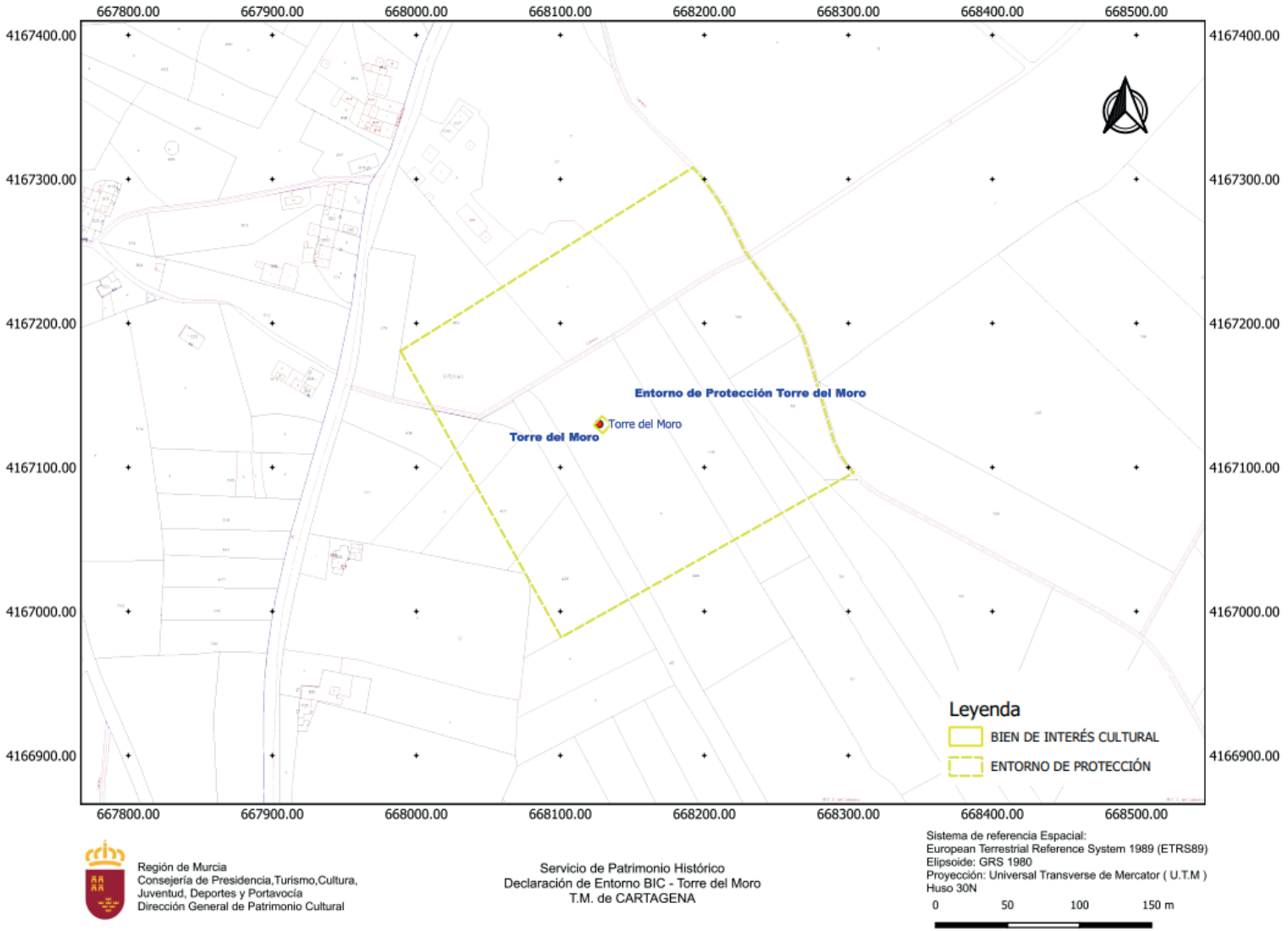
- Justificación del entorno BIC.

En la delimitación del entorno de protección, se ha tenido en cuenta la condición de las torres como edificios destinados a la ocupación y estructuración del territorio, y en este sentido, su dominio sobre un amplio espacio y su intervisibilidad determinan el establecimiento de un entorno amplio orientado a proteger las líneas visuales tanto desde la torre hacia el territorio circundante como en sentido inverso. Así pues, el entorno BIC se ha determinado para salvaguardar los puntos de perspectiva visual de la torre, un fundamento de tipo paisajístico justificado porque el monumento es una de las señas de identidad del paraje donde se ubica, siendo uno de los edificios más singulares de la zona desde el punto de vista patrimonial, tanto por su valor histórico como arquitectónico.

Asimismo, la delimitación establecida está justificada por constituir su entorno visual y ambiental en el que cualquier intervención que se realice pueda suponer una alteración de las condiciones de percepción del bien o del carácter del espacio que lo constituye. De esta forma, la delimitación definida responde a la conservación de la actual perspectiva visual del sector donde se ubica la torre.

La zona afectada por la declaración es la que consta en el plano y demás documentación que obra en el expediente administrativo tramitado al efecto.


667800.00
667900.00
668000.00
668100.00
668200.00
668300.00
668400.00
668500.00
4167400.00
4167300.00
4167200.00
4167100.00
4167000.00
4166900.00
Entorno de Protección Torre del Moro
Torre del Moro
Torre del Moro
Leyenda
BIEN DE INTERÉS CULTURAL
ENTORNO DE PROTECCIÓN
Región de Murcia
Consejería de Presidencia,Turismo,Cultura,
Juventud, Deportes y Portavocía
Dirección General de Patrimonio Cultural
Servicio de Patrimonio Histórico
Declaración de Entorno BIC - Torre del Moro
T.M. de CARTAGENA
Sistema de referencia Espacial:
European Terrestrial Reference System 1989 (ETRS89)
Elipsoide: GRS 1980
Proyección: Universal Transverse de Mercator (U.T.M)
Huso 30N
0
50
100
150 m


667800.00
667900.00
668000.00
668100.00
668200.00
668300.00
668400.00
668500.00
4167400.00
4167300.00
4167200.00
4167100.00
4167000.00
4166900.00
Entorno de Protección Torre del Moro
Torre del Moro
Torre del Moro
Leyenda
BIEN DE INTERÉS CULTURAL
ENTORNO DE PROTECCIÓN
Región de Murcia
Consejería de Presidencia,Turismo,Cultura,
Juventud, Deportes y Portavocía
Dirección General de Patrimonio Cultural
Servicio de Patrimonio Histórico
Declaración de Entorno BIC - Torre del Moro
T.M. de CARTAGENA
Sistema de referencia Espacial:
European Terrestrial Reference System 1989 (ETRS89)
Elipsoide: GRS 1980
Proyección: Universal Transverse de Mercator (U.T.M)
Huso 30N
0
50
100
150 m

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4145 Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural, por la que se incoa procedimiento de declaración de bien de interés cultural de carácter inmaterial, a favor del juego de bolos cartageneros.

Vista la petición de incoación de expediente para la declaración de bien de interés cultural de carácter inmaterial del juego de bolos cartageneros, presentada por el Ayuntamiento de Torre Pacheco con fecha de entrada en la Administración Regional 13 de julio de 2018.

Visto el artículo 13, apartado 2, de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, de Patrimonio Cultural de la Región de Murcia, que establece que se considerará incoado el procedimiento de declaración como bien de interés cultural si transcurrido el plazo de seis meses desde la solicitud del inicio del citado procedimiento no se hubiera acordado y notificado el mismo.

Considerando lo que dispone el artículo 13 de la Ley 4/2007, de 16 de marzo, de Patrimonio Cultural de la Región de Murcia y en virtud de las atribuciones que me confiere el Decreto n.º 243/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes,

Resuelvo:

1) Declarar expresamente iniciado el procedimiento de declaración de bien de interés cultural de carácter inmaterial a favor del juego de bolos cartageneros, cuya identificación y justificación figuran en el anexo de esta resolución (expediente administrativo número DBC 000030/2018), por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 13 de la anteriormente mencionada Ley 4/2007.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 13.5 de la Ley 4/2007, esta resolución deberá ser notificada a las personas interesadas, y publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma puede interponerse recurso de alzada ante la Excma. Sra. Consejera de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a su notificación, según lo dispuesto en el artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.2 de la Ley 4/2007.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Murcia, a 26 de julio de 2024.—El Director General de Patrimonio Cultural, José Francisco Lajara Martínez.

Anexo a la Resolución de la Dirección General de Patrimonio Cultural, por la que se incoa procedimiento de declaración de bien de interés cultural de carácter inmaterial, a favor del juego de bolos cartageneros

Identificación del bien:

Juego de bolos cartageneros.

Descripción del bien:

Antecedentes históricos.

Dentro del repertorio de juegos tradicionales, existen diferentes modalidades del juego de bolos, con características propias diferenciadas en cada territorio. En este contexto, encontramos el denominado juego de bolos cartageneros, de gran arraigo en Cartagena y toda su comarca.

Aunque no está claro su origen, se considera, según Federico Casal, que se comenzó a jugar a principios del siglo XVI. Según testimonio aportado al expediente por David José Alonso García (en representación de la Federación de Bolos Cartageneros), en el año 1804, la Junta de Sanidad de Cartagena mandó quemar un bulto de ropas de contrabando que fue hallado en el juego de bolos de Santa Lucía, lo que vendría a corroborar el arraigo de este juego en la ciudad, al menos, desde finales del siglo XVIII. De hecho, según refieren Pedro Caparrós y Diego Segovia en su obra Los bolos cartageneros a través de la historia (Cartagena, 1991), el juego de bolos habría tenido su origen en el Campo de Cartagena, asentándose posteriormente en la ciudad. Según Patricia Talavera Arriero, "era un juego en el que los participantes, por un lado, la clase trabajadora, campesinos y mineros de la zona, se jugaban la merienda y, por otro, los ricos hacendados que llegaban a apostar grandes cantidades de dinero y de tierras" (http://museodeljuego.org/bibliopediapublicaciones/juegos-tradicionales/bolos-cartageneros/). Esta costumbre persiste en nuestros días y, según el cronista de Cartagena José Sánchez Conesa, es la razón por la que en todos los terrenos de juego existe una caseta a modo de cantina, donde el equipo perdedor paga la "convidá".

El actual juego de bolos cartageneros se corresponde con el denominado bolos a palillos, modalidad establecida a principios del siglo XX, que vino a reemplazar la anterior modalidad denominada bolos largos, que utilizaba campos de más de 200 metros de longitud, donde se colocaban sólo tres bolos (https://www.boloscartageneros.es/, consultada 06/06/2024).

La gran implantación del juego de bolos cartageneros, o bolos a palillos, como se conocían a principios del siglo XX, precisaba del establecimiento de una liga comarcal, que tendría lugar por primera vez en 1965.

Características del juego.

Las normas del juego de bolos cartageneros aparecen recogidas en Reglamento Bolos Cartageneros, redactado por Pedro Caparrós Manzano y editado en Cartagena en 1998.

El terreno de juego se denomina boliche, y debe ser duro, de tierra apisonada, para permitir el discurrir de las bolas, con unas dimensiones entre 72 x 8 m – 90 x 11 m. Normalmente, el extremo del bolinche estará delimitado por el palmero, tronco de palmera, adecuado para contener la trayectoria final de la bola.

En el bolinche existen los siguientes elementos:

- La chamba: línea recta que marca el punto que deben rebasar todas las bolas para que el lanzamiento sea válido.

- El birlaero: circunferencia trazada detrás de la chamba.

- El mande: lugar desde donde los jugadores realizan sus lanzamientos, una circunferencia de alrededor de 8 cm.

Los elementos del juego son dos: bolas y bolos.

- Los bolos: también llamados palillos, por lo estilizados, según las siguientes medidas aproximadas: altura, 30-35 cm; diámetro de la base: 1- 1,5 cm; diámetro de la cúspide: 0,5 cm.

- Las bolas: esféricas, tradicionalmente realizadas en madera de jinjolero, de diámetro no superior a 115 cm, para que quepan en la palma de la mano, y con estrías concéntricas en su superficie, que facilitan el agarre.

Para cada juego se utilizan nueve bolos, dispuestos en línea recta, de tres en tres, en las tres andanas.

Compiten dos equipos de cuatro a seis jugadores cada uno, más el manilla, el capitán de cada equipo.

Cada encuentro consta de dos partidas. Para ganar una partida es necesario anotarse seis juegos, y para ganar un juego es necesario derribar un bolo más que el equipo contrario.

El lanzamiento de la bola se puede hacer "a yema" (sin ningún efecto al lanzar), "a margarite" (imprimiendo efecto con el dedo meñique al girar la mano derecha hacia la izquierda, o a la inversa, para los zurdos), o "a gordo" (imprimiendo efecto con el pulgar, girando la muñeca a la derecha, o al contrario, para los zurdos).

Valoración de aspectos patrimoniales.

Es indudable que el juego de bolos cartageneros representa un importante valor de identidad cultural en la comarca del Campo de Cartagena, empezando por la singularidad propia del juego, exclusiva de esta zona, con elementos materiales vinculados que refuerzan esa singularidad.

Su documentada tradición histórica, y su implantación en todos los municipios de la comarca natural, atestiguan el sobresaliente valor cultural que la práctica de este juego supone para el patrimonio inmaterial de la comarca cartagenera.

La tradición de los bolos cartageneros implica todo un vocabulario específico, que supone, por sí mismo, un importante valor cultural, merecedor de la adecuada protección para evitar su caída en desuso.

Al mismo tiempo, el juego de bolos cartageneros constituye un importante medio de socialización entre vecinos, colectivos y asociaciones de la comarca de Cartagena, reforzando el valor identitario inmaterial que representa esta práctica.

Tanto desde asociaciones vecinales como desde la propia Federación de Bolos Cartageneros, se fomenta la difusión y práctica de este juego entre las nuevas generaciones, destacando el programa "Barriendo Andana", con la organización de un campeonato escolar que tiene como objetivo transmitir el juego a los más jóvenes.

Esta labor de difusión ha desembocado en la iniciativa "Los bolos cartageneros entran en las aulas", con el objetivo de introducir los bolos cartageneros dentro

de las programaciones didácticas de los departamentos de Educación Física de colegios e institutos de la comarca de Cartagena.

Con estas iniciativas se persiguen los siguientes objetivos:

- Fomentar en el alumnado el conocimiento sobre los juegos tradicionales del Campo de Cartagena.

- Acercar la práctica de los bolos cartageneros a los centros educativos, para que sean incluidos en sus correspondientes programaciones didácticas.

- Formar desde jóvenes una cantera continua de boleros, para que se incorporen al juego de adultos disminuyendo la elevada edad media actual de los jugadores en activo.

El interés en la declaración como bien de interés cultural de la comunidad portadora de este elemento patrimonial de carácter inmaterial, cuya representación más objetiva podemos atribuir a la Federación de Bolos Cartageneros, queda de manifiesto por el escrito presentado por el presidente de esta Federación mostrando su interés en colaborar para la consecución efectiva de dicha declaración.

Justificación:

- El juego de bolos cartageneros representa un importante valor de identidad cultural en la comarca del Campo de Cartagena, empezando por la singularidad propia del juego, exclusiva de esta zona.

- Los elementos materiales vinculados a esta práctica refuerzan la singularidad del juego de bolos cartageneros y su identidad con el territorio, al utilizar materiales propios y característicos de la comarca, como el jinjolero, la láguena minera o los troncos de palmera.

- Su tradición histórica, que algunos autores retrotraen al siglo XVI, y que está documentalmente atestiguada, al menos, desde finales del siglo XVIII.

- La tradición de los bolos cartageneros implica todo un vocabulario específico, que supone, por sí mismo, un importante valor cultural, merecedor de la adecuada protección para evitar su caída en desuso.

- Se trata de una práctica arraigada en el tejido social de la comarca de Cartagena, si bien se plantea la necesidad de medidas de valoración y difusión entre los más jóvenes, para evitar su decadencia.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación y Formación Profesional

4146 Resolución de 29 de julio de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 24 de julio de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, "Sol y Luna", de Murcia, código 30019635, por cambio de titularidad.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 24 de julio de 2024 de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Sol y Luna", código 30019635, por cambio de titularidad,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 24 de julio de 2024 de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Sol y Luna", código 30019635, por cambio de titularidad, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 29 de julio de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Luis Eduardo Gómez Espín.

Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Sol y Luna" de Murcia, código 30019635, por cambio de titularidad, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

a) Código de centro: 30019635.

b) Naturaleza del centro: Privada.

c) Titularidad del Centro: "Sol y Luna, CB".

d) NIF de la titularidad: E55474209.

e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil.

f) Denominación específica: "Sol y Luna".

g)) NIF: del Centro: E55474209.

h) Domicilio: C/ Raimundo González Frutos, 2 bajo.

i) Localidad: 30001 Murcia.

j) Municipio: Murcia.

k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

l) Enseñanzas autorizadas: Primer Ciclo de Educación Infantil.

m) Capacidad:

1 unidad de 1 a 2 años y 13 puestos escolares.

1 unidad de 2 a 3 años y 20 puestos escolares.

Segundo. La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la modificación de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. La presente Orden surtirá efectos desde el día de su firma.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

El Consejero de Educación y Formación Profesional, Víctor Javier Marín Navarro.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

4147 Anuncio por el que se hace pública la resolución por la que se modifica la Autorización Ambiental Integrada concedida en el expediente AAI20100018, del titular Grupo Avícola La Cresta, S.L., para incorporar a la Autorización modificación no sustancial de la instalación/actividad, consistente en modificación en el sistema de producción correspondiente a la Nave n.º V.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, se hace público la resolución por la que se modifica la Autorización Ambiental Integrada concedida en el expediente AAI20100018, del titular GRUPO AVÍCOLA LA CRESTA, S. L., en los términos del INFORME TÉCNICO DE 6 DE JUNIO DE 2024 que se recogen en el Anexo, para incorporar a la Autorización la modificación no sustancial de la instalación/actividad, consistente en la modificación en el sistema de producción correspondiente a la Nave n.º V que pasa de ser de gallinas criadas en jaulas a gallinas de puesta en suelo.

El contenido completo de la Resolución estará disponible en la página web: http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=158025&IDTIPO=60

Murcia, 30 de julio de 2024.—El Director General de Medio Ambiente, Juan Antonio Mata Tamboleo.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

4148 Anuncio por el que se hace pública la resolución de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se concede Autorización Ambiental Integrada en el expediente AAI20210021, del titular Organovac, S.L., para industria de fabricación de aminoácidos orgánicos y obtención de grasas a partir de subproductos cárnicos (carcasas o de desechos de animales) en el T.M. de Lorca.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, se hace público que por Resolución de esta Dirección General de 29 de julio de 2024 se ha otorgado Autorización Ambiental Integrada a ORGANOVAC, S.L. con CIF: B73743874, en el Expediente AAI20210021.

El contenido completo de la Resolución estará disponible en la página web:

https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=Resoluci%C3%B3n%20AAI20210021_compressed%20%28COPIA%29.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=192279&RASTRO=c511$m2729,6404

Murcia, 30 de julio de 2024.—El Director General de Medio Ambiente, Juan Antonio Mata Tamboleo.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4149 Anuncio por el que se somete a información pública el Proyecto de Orden de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se modifica la Orden de 30 de noviembre de 2022, de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de premios del Concurso de Relato Corto BRMU, el Concurso de Novela Gráfica BRMU y el Concurso de Poesía BRMU, (BORM núm. 279 de 2 de diciembre de 2022).

La Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, a iniciativa de la Dirección General de Patrimonio Cultural, ha elaborado el Proyecto de Orden por la que se modifica la Orden de 30 de noviembre de 2022 de la Consejería de Presidencia, Turismo, Cultura y Deportes, que estableció las bases reguladoras para la concesión de premios del Concurso de Relato Corto BRMU, el Concurso de Novela Gráfica BRMU y el Concurso de Poesía BRMU, publicada en el BORM de 2 de diciembre de 2022.

El ejercicio del derecho a la participación pública en los procedimientos de elaboración de las disposiciones de carácter general está regulado fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia; en los artículos 12 a 22 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; así como por lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por lo tanto, en consideración a la normativa citada y a la instrucción dada mediante Resolución de 20 de diciembre de 2016 de la Comisión Interdepartamental para la Transparencia, se publica el presente anuncio, para dar cumplimiento al trámite de audiencia e información pública del mencionado proyecto normativo dirigido a las personas interesadas en general, abriendo a tal efecto un plazo de 7 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Durante el período indicado podrá cualquier persona física o jurídica, interesada o afectada, presentar las alegaciones y observaciones que considere oportunas, por vía telemática, a través de la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante el formulario de alegaciones en el trámite de audiencia del procedimiento código 1549, SIA 213026 "elaboración y tramitación de disposiciones normativas" incluido en la Guía de Procedimientos y Servicios de la página web de la CARM.

El referido proyecto normativo, así como la memoria de análisis de impacto normativo que lo acompaña, podrán consultarse en la página web del Portal de la Transparencia, a través del siguiente enlace:

https://transparencia.carm.es/web/transparencia/anuncios-informacion-publica

Murcia, 24 de julio de 2024.—El Director General de Patrimonio Cultural, José Francisco Lajara Martínez.

I. Comunidad Autónoma

4. Anuncios

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4150 Anuncio por el que se somete a información pública el Proyecto de Orden de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se aprueban las bases reguladoras y convocatoria de las ayudas a convocar destinadas Proyectos de Eficiencia Energética de Empresas Turísticas, en el marco de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea –NextGenerationEU. Convocatoria 2024.

La Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, a iniciativa de la Dirección General de Competitividad y Calidad Turísticas, ha elaborado el Proyecto de Orden de las bases reguladoras que tienen por objeto establecer las normas reguladoras de las subvenciones que corresponda convocar a la **Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por el Gobierno de España el 27 de abril de 2021, financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU**, con cargo a los créditos que se habiliten y transfieran a sus presupuestos para tales fines.

Estas ayudas tienen como finalidad contribuir a la **financiación de proyectos de eficiencia energética y economía circular en inmuebles, infraestructuras o instalaciones de empresas turísticas ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**, de acuerdo con el apartado de "**modernización y competitividad del sector turístico" del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Componente 14)** y en el marco de referencia establecido por la **Resolución de 5 de enero de 2024, de la Secretaría de Estado de Turismo, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Turismo de 29 de diciembre de 2023**, por el que se amplía el reparto territorial de crédito, con cargo al presupuesto de 2023, previsto en el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Turismo de 29 de marzo de 2022; destinado a la **Línea de Financiación para Proyectos de Eficiencia Energética y Economía Circular de Empresas Turísticas, por un importe total de 119,6 millones de euros, en el marco del Componente 14, Inversión 4, submedida 2 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.**

El ejercicio del derecho a la participación pública en los procedimientos de elaboración de las disposiciones de carácter general está regulado fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia; en los artículos 12 a 22 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; así como por lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por lo tanto, en consideración a la normativa citada y a la instrucción dada mediante Resolución de 20 de diciembre de 2016 de la Comisión Interdepartamental para la Transparencia, se publica el presente anuncio, para dar cumplimiento al trámite de audiencia e información pública del mencionado proyecto normativo dirigido a las personas interesadas en general, abriendo a tal efecto un plazo de 7 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Durante el período indicado podrá cualquier persona física o jurídica, interesada o afectada, presentar las alegaciones y observaciones que considere oportunas, por vía telemática, a través de la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante el formulario de alegaciones en el trámite de audiencia del procedimiento código 1549, SIA 213026 "elaboración y tramitación de disposiciones normativas" incluido en la Guía de Procedimientos y Servicios de la página web de la CARM.

El referido proyecto normativo, así como la memoria de análisis de impacto normativo que lo acompaña, podrán consultarse en la página web del Portal de la Transparencia, a través del siguiente enlace:

https://transparencia.carm.es/web/transparencia/anuncios-informacion-publica

Cartagena, 31 de julio de 2024.—El Director General de Competitividad y Calidad Turísticas, Patricio Sánchez López.

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia

4151 Anuncio de la Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia del trámite de información pública de la relación de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto modificados n.º 2 del proyecto de construcción: "Arco Noroeste Tramo C: desde el P.K. 14+050 hasta el P.K. 21+700 (Enlace A-7 – MU-30)». Clave de obra: 12-MU-5860.C".; y del trámite de convocatoria al levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto modificado n.º 2.

Con fecha 18 de julio de 2024 ha sido aprobado técnicamente el Proyecto Modificado n.º 2 del proyecto de construcción arriba referenciado, mediante Resolución de la Dirección General de Carreteras (P.D. DA quinta RD 253/2024 y Orden TMA/1007/2021), en la que se ordena la inclusión de las expropiaciones en el programa de expropiaciones vigentes y la incoación del expediente de expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras.

El artículo 12.2 de la Ley 37/2015, de 29 de septiembre, de Carreteras, establece que la aprobación definitiva de los proyectos de carreteras del Estado implicará la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los bienes, modificación de los servicios y adquisición de derechos correspondientes, a los fines de expropiación, de ocupación temporal o de imposición o modificación de servidumbres. El apartado 4, del mismo precepto, indica que la declaración de utilidad pública y necesidad de urgente ocupación se referirán también a los bienes y derechos comprendidos en el replanteo del proyecto, reposición de servicios afectados y a las modificaciones de obras que puedan aprobarse posteriormente.

El proyecto de construcción de la mencionada obra fue aprobado el 17 de diciembre de 2015 por Resolución de la Dirección General de Carreteras. Posteriormente el Consejo de Ministros de fecha 5 de abril de 2019 declaró la urgente necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados por el proyecto de construcción. La tramitación del correspondiente expediente expropiatorio del proyecto modificados nº2 del proyecto de construcción se ha de ajustar, por lo tanto, a lo previsto en los artículos 52 y siguientes de la vigente Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa (LEF), y concordantes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

En consecuencia, esta Demarcación, haciendo uso de las facultades que le otorga el art. 98 de la Ley de Expropiación Forzosa, y atendiendo a lo señalado en las reglas 2ª y 3ª de su artículo 52, ha resuelto convocar a los propietarios que figuran en la relación, que se hará pública en el Boletín Oficial del Estado y que se encuentra expuesta en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de los municipios que se indican a continuación, y en la página web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible https://www.transportes.gob.es/el-

ministerio/participacion-publica, para que asistan al levantamiento de Actas Previas a la Ocupación, en:

– Término Municipal de Alcantarilla, en el Centro de Participación Ciudadana, sito en Plaza Escultor Anastasio Martínez Valcárcel, 1 C.P.: 30820 Alcantarilla (Murcia), durante los días 12 y 13 de septiembre de 2024

– Término Municipal de Murcia, en el Centro de Formación e Iniciativas al Empleo, sito en Avda. Primero de Mayo s/n C.P.: 30006 Murcia (Murcia), durante el día 18 de septiembre de 2024.

– Término Municipal de Las Torres de Cotillas, en el Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (sala reuniones), sito en Plaza Adolfo Suárez, 1 C.P.: 30565 Las Torres de Cotillas (Murcia), durante el día 9 de septiembre de 2024.

Además de los medios antes citados, se dará cuenta del señalamiento a los interesados, mediante citación individual, y a través de la inserción del correspondiente anuncio en los diarios de la provincia "La Verdad" y "La Opinión", así como en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". La publicación del anuncio en el Boletín Oficial de Estado, a tenor de lo expuesto en el art. 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones, servirá como notificación a los posibles interesados no identificados, a los titulares de bienes y derechos afectados que sean desconocidos, y aquellos de los que se ignore su paradero.

A dicho acto deberán comparecer los titulares de los bienes y derechos que se expropian, personalmente, o representados por persona debidamente autorizada; aportando los documentos acreditativos de su titularidad, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de Peritos y Notario.

Es de señalar que esta publicación se realiza, además, a los efectos de información pública contemplados en los artículos 17.2, 18 y 19.2 de la LEF para que en el plazo de quince días (que, conforme establece el artículo 56.2 del Reglamento de Expropiación Forzosa podrán prorrogarse hasta el momento en que se proceda al levantamiento de las citadas actas previas a la ocupación), los interesados podrán formular por escrito ante esta Demarcación (Avd. Alfonso X "Sabio", 6, Tercera planta, 30008 Murcia) o bien, a través de la sede electrónica, las alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan producido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.

Los planos parcelarios y la relación de interesados y bienes afectados podrán ser consultados en las dependencias de los Ayuntamientos antes citados y en las dependencias de la Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia. Y en cumplimiento del art. 83.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los citados documentos estarán también disponibles en el apartado de participación pública de la web https://www.transportes.gob.es/el-ministerio/participacion-publica.

Convocatoria para el levantamiento de actas previas a la ocupación.

Término municipal de Alcantarilla

Expediente	Referencia Catastral	Titular	Expropiación m²	Servidumbre Aérea m²	Servidumbre Subterránea m²	Ocupación Temporal m²	Día	Hora
ALC-2041-M2	30005A007000250000UM	ARRENDAMIENTOS Y EDIFICACIONES MARINA SL	2.002,59	0	0	0	12/09/2024	9:00
ALC-2005-M2	30005A001090010000UM	AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA	0	0	0	321,94	12/09/2024	9:45
ALC-2051-M2	30005A001090050000UD	AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA	0	0	0	1.748,71	12/09/2024	10:30
ALC-941-M2	30005A009001070000UK	ANA MARÍA VERA MANZANARES;ANTONIO VERA MANZANARES;(HEREDEROS DE) ANTONIO VERA SOLER	282,9	0	0	0	12/09/2024	11:15
ALC-913-A-M2	30005A009000020000UG	ANTONIA LOPEZ HIDALGO	3.386,62	0	0	0	12/09/2024	12:00
ALC-946-M2	30005A009002910000UY	ANTONIO MARTINEZ ROBLES	231,74	0	0	0	12/09/2024	12:45
ALC-2044-M2	30005A009000810000UR	EN INVESTIGACION	0	0	0	12.903,67	12/09/2024	13:30
ALC-2052-M2	4951221XH5045B0001TR	AZUCHE 88 SL	0	0	0	63,17	12/09/2024	9:00
ALC-938-M2	30005A009001020000UL	LOPEZ LOPEZ 2006 SL	0	0	0	9.817,39	12/09/2024	9:45
ALC-943-M2	30005A009002410000UD	LOPEZ LOPEZ 2006 SL	249,48	0	0	0	12/09/2024	10:30
ALC-972-M2	30005A007000260000UO	CATALINA HERNANDEZ MUÑOZ;FRANCISCO JAVIER ALCARAZ HERNANDEZ;ISABEL MARTINEZ MARTINEZ;JAVIER MARTINEZ MARTINEZ;JOSE ANTONIO GARCIA CHACON;JOSE MARTINEZ MARTINEZ;MIGUEL ANGEL MARTINEZ MARTINEZ	5.626,13	0	0	0	12/09/2024	11:15
ALC-2048-M2	30005A001001790000US	HEREDEROS DE GINES VICENTE CARRAZONI	0	0	0	315,99	12/09/2024	12:00
ALC-2050-M2	30005A001001800000UJ	HEREDEROS DE GINES VICENTE CARRAZONI	0	0	0	19,14	12/09/2024	12:45
ALC-2053-M2	4951220XH5045B0001LR	EN INVESTIGACION	0	0	0	20,89	12/09/2024	13:30
ALC-1055-M2	30005A009003140000UH	TRANSDETI SL	29,79	0	0	0	13/09/2024	9:00
ALC-922	30005A009000140000UR	TRANSDETI SL	0	0	0	783,9	13/09/2024	9:30
ALC-985-M2	30005A009000150000UD	TRANSDETI SL	282,37	0	0	6.257,62	13/09/2024	9:45
ALC-942-M2	30005A009001080000UR	DESARROLLOS IND SANCHEZ SABATER SL	227,68	0	0	0	13/09/2024	10:30
ALC-2042-M2	30005A009001010000UP	FRANCISCA BENITO LOPEZ;(HEREDEROS DE) GARCIA LOPEZ JESUS;(HEREDEROS DE) CARRILLO BENITO JOAQUIN;(HEREDEROS DE)FRANCISCO GARCIA LOPEZ;MARIA DOLORES CARRILLO MERCADER;MIGUEL BENITO LOPEZ;SALUD GARCIA LOPEZ;TERESA CARRILLO BENITO;TOMAS GARCIA LOPEZ;VISITACION BENITO LOPEZ	0	0	0	9.206,49	13/09/2024	11:15
ALC-945-M2	30005A009001090000UD	FRANCISCA PEREZ LOZANO;JOSE JESUS DE HARO HERNANDEZ	285,91	0	0	0	13/09/2024	12:00
ALC-2045-M2	Sin base gráfica catastral	desconocido	0	0	0	35,25	13/09/2024	12:45
ALC-2046-M2	Sin base gráfica catastral	desconocido	0	0	0	287,55	13/09/2024	13:30
ALC-973-M2	30005A007000270000UK	HIERROS IBAÑEZ SA	2.171,01	0	0	0	13/09/2024	9:00
ALC-2054-M2	5249202XH5054G0001ID	MARIA DE LA O PELLICER SANCHEZ	0	0	0	40,97	13/09/2024	9:45
ALC-944-M2	30005A009002420000UX	CARMEN SÁNCHEZ BRUNO; GUILLERMO ANTONIO SÁNCHEZ BRUNO; GUILLERMO GUIRAO SÁNCHEZ; IGNACIO JAVIER SÁNCHEZ BRUNO; JOSE SÁNCHEZ BRUNO; JOSE SANCHEZ FUSTER; MARIA DEL MAR SÁNCHEZ BRUNO; MARIA ISABEL SÁNCHEZ BRUNO	260,06	0	0	0	13/09/2024	10:30
ALC-2025-M2	4554911XH5045D0001JX	MARIA ROSARIO VIVO GONZALEZ	0	0	0	45,28	13/09/2024	11:15
ALC-940-M2	30005A009001060000UO	PURIFICACION VIVO LOPEZ	93,2	0	0	0	13/09/2024	12:00
ALC-2043-M2	30005A009000880000UZ	FRANCISCO PEREZ GARCIA;(HEREDEROS DE) MARIANO NICOLAS GARCIA;JOSE PEREZ GARCIA	0	0	0	15.036,63	13/09/2024	12:45
ALC-2047-M2	Sin base gráfica catastral	desconocido	0	0	0	137,79	13/09/2024	13:30

Término municipal de Murcia

Expediente	Referencia Catastral	Titular	Expropiación m²	Servidumbre Aérea m²	Servidumbre Subterránea m²	Ocupación Temporal m²	Día	Hora
MUR-1023-M2	4757101XH5045N0001DB	ARTICO CAPITAL S.L.	0,00	0,00	0,00	2,54	18/09/2024	9:00
MUR-1031-M2	30030A003090230000WD	AYUNTAMIENTO DE MURCIA	0,00	0,00	0,00	577,41	18/09/2024	9:45
MUR-2015-M2	4757102XH5045N0000ZL	MARIA DOLORES CARIDE BELCHI	0,00	0,00	0,00	1.827,35	18/09/2024	10:30
MUR-2049-M2	5656701XH5055S0001UO	PROMOCIONES RICONIO SL	0,00	0,00	0,00	1.595,82	18/09/2024	11:15

Término municipal de Las Torres de Cotillas

Expediente	Referencia Catastral	Titular	Expropiación m²	Servidumbre Aérea m²	Servidumbre Subterránea m²	Ocupación Temporal m²	Día	Hora
TOR-858-M2	30038A010000440000AW	CARMEN PASTOR MOLERO;(HEREDEROS DE) ANTONIO PASTOR BAÑO;JOAQUINA PASTOR MOLERO;MARIA PASTOR MOLERO	529,49	0,00	0,00	0,00	09/09/2024	9:00
TOR-859-M2	30038A010000430000AH	CARMEN PASTOR MOLERO;(HEREDEROS DE) ANTONIO PASTOR BAÑO;JOAQUINA PASTOR MOLERO;MARIA PASTOR MOLERO	519,48	0,00	0,00	0,00	09/09/2024	9:45
TOR-860-M2	30038A010000420000AU	FRANCISCA FEREZ IBAÑEZ	19,73	0,00	0,00	0,00	09/09/2024	10:30

Murcia, 26 de julio de 2024.—El Jefe de la Demarcación de Carreteras del Estado en Murcia, Juan Carlos Caballero Aguilera.

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Dirección General de Política Energética y Minas

4152 Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la nueva subestación de maniobra "Reloj" 132 kV, en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia.

Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la nueva subestación de maniobra "Reloj" 132 kV, en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia.

I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., en adelante el promotor, solicitó mediante representación, con escrito recibido a 1 de mayo de 2023, autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la nueva subestación de maniobra a 132 kV "Reloj", en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia.

La actuación planteada consiste en la construcción de la subestación "Reloj", con un parque de 132 kV, equipado con cuatro nuevas posiciones blindadas a la intemperie. Para la alimentación de servicios auxiliares se instalará la línea aérea subterránea de media tensión 20 kV y Centro de Transformación de 250 kVA. Las referidas instalaciones se ubicarán en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia.

La instalación objeto de autorización por la presente resolución formará parte de la red de distribución. Por tanto, I-DE Redes Eléctricas Inteligentes será el titular de la instalación. El objeto de la actuación es la evacuación conjunta del parque fotovoltaico CSF La Flota – La Flota II. Considerando que la autorización de las citadas plantas solares fotovoltaicas es competencia estatal, las líneas que cumplan funciones de evacuación de estas deberán ser autorizadas por la Administración General del Estado, de conformidad con el artículo 111.4 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

El promotor remitió declaración responsable, que acredita el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, según se establece en el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

El expediente fue incoado en el Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia y se tramitó de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos

de autorización de instalaciones de energía eléctrica, habiéndose solicitado los correspondientes informes a las distintas administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general en la parte que la instalación pueda afectar a bienes y derechos a su cargo.

Preguntados el Ayuntamiento de Fortuna y la Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera de la Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomas de la Región de Murcia, no se recibió contestación por su parte, por lo que se entiende su conformidad en virtud de lo dispuesto en los artículos 127 y 131 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Adicionalmente, la petición fue sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, mediante Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia de fecha 21 de junio de 2023, hecho público en el Boletín Oficial del Estado núm. 157, de 3 de julio de 2023, así como publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 152 de fecha 4 de julio de 2023. No se recibieron alegaciones en el período legalmente establecido.

El Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia emitió informe en relación con la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto presentado.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la propuesta de resolución de esta Dirección General ha sido sometida a trámite de audiencia de I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., sin que conste respuesta por su parte.

Se remitió propuesta de resolución a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para informe, con fecha 28 de junio de 2024, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

De acuerdo con los artículos 128 y 131 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, esta Dirección General de Política Energética y Minas resulta competente para resolver el procedimiento de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de las actuaciones objeto de esta propuesta de resolución.

Tomando en consideración los principios de celeridad y economía procesal que debe regir la actividad de la Administración, resulta procedente resolver por medio de un único acto la solicitud de Red Eléctrica relativa a la concesión de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública.

Las citadas autorizaciones se van a conceder sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

Por todo ello, y en ejercicio de las competencias legalmente establecidas en el citado Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, esta Dirección General de Política Energética y Minas

Resuelve

Primero.- Otorgar a I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. autorización administrativa previa de la nueva subestación de maniobra "Reloj" 132 kV, en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia.

Las características principales de la subestación de "Reloj" 132 kV son:

– Tensión nominal: 132 Kv.

– Tecnología: HIS.

– Instalación: Intemperie y convencional exterior.

– Configuración: Simple barra.

– Intensidad de cortocircuito de corta duración: 40 kA.

La subestación "Reloj" 132 kV cuenta con la siguiente configuración y disposición general:

– Dos (2) posiciones blindadas de exterior de línea, con interruptor.

– Una (1) posición blindada de exterior con conexión con tercero, con interruptor.

– Una (1) posición de medida convencional de intemperie sin interruptor, instalada en un extremo del embarrado principal.

– Una (1) posición de reserva para futura posición blindada de exterior para partición de barras.

Los servicios auxiliares de la subestación se alimentarán a través de la línea aéreo-subterránea de media tensión a 20 kV y centro de transformación de 250 kVA. Estas instalaciones contarán con las siguientes características:

Línea aéreo-subterránea a 20 kV.

– Tramo aéreo:

o Conductor: LA 56.

o Origen: Apoyo de nueva planta n.º 1 (tipo 14C-2000).

o Final: Apoyo de nueva planta n.º 2 (tipo 14C-2000).

o Longitud total: 108 metros.

– Tramo subterráneo:

o Conductor: HEPRZ1 12/20 kV 2(1x240) mm2 K Al+H16.

o Circuito simple.

o Origen: Apoyo de nueva planta n.º 2 (tipo 14C-2000).

o Final: celda de línea de centro de transformación.

o Longitud total: 119 metros.

Centro de transformación 250 kVA.

– Transformador 250 kVA.

– Relación de transformación: 20/0,4-0,24 kV.

– Celdas compactas CGMCOMSMOS aisladas en SF6 con función de línea y de protección 2L+P.

– Edificio prefabricado tipo compacto.

Segundo.- **Otorgar I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. autorización administrativa de construcción** de la nueva subestación de maniobra "Reloj" 132 kV, en el término municipal de Fortuna, en la provincia de Murcia, en las condiciones especiales contenidas en el anexo de la presente Resolución.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 62.2.i) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Secretaría de Estado de Energía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Para el cómputo de los plazos por meses habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 30 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Madrid, 23 de julio de 2024.—El Director General de Política Energética y Minas, Manuel García Hernández.

Anexo

La autorización administrativa de construcción se concede, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y con las condiciones especiales siguientes:

1.ª Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y con las disposiciones reglamentarias que le sean de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2.ª El plazo para la emisión de la Autorización de Explotación será de **veinticuatro meses**, contados a partir de la fecha de notificación al peticionario de la presente Resolución.

3.ª El titular de la citada instalación deberá dar cuenta de la terminación de las obras al Órgano competente provincial, a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la Autorización de Explotación.

4.ª La autorización administrativa de construcción no dispensa en modo alguno de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de cualesquiera autorizaciones adicionales que las instalaciones precisen, y, entre ellas, la obtención de las autorizaciones (o de la observancia de cualesquiera otras formalidades de control) que, en relación con los sistemas auxiliares y como condición previa a su instalación o puesta en marcha, puedan venir exigidas por la legislación de seguridad industrial y ser atribuidas a la competencia de las distintas Comunidades Autónomas.

5.ª La Administración dejará sin efecto la presente Resolución si durante el transcurso del tiempo se observase incumplimiento, por parte del titular de los derechos que establece la misma, de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo oportuno expediente, acordará la anulación de la correspondiente Autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven de dicha situación, según las disposiciones legales vigentes.

6.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta para su ejecución las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas expresamente por él.

IV. Administración Local

Archena

4153 Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por el servicio de autorización de acometidas y servicios de alcantarillado y depuración de aguas residuales, suministro domiciliario de aguas y mantenimiento de contadores.

Modificación de ordenanza fiscal

Transcurrido el plazo de exposición pública del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Archena de fecha 31 de mayo de 2024, aprobando la modificación de las tarifas del servicio de abastecimiento de agua potable para el 2024, sin que se haya producido reclamación alguna, se eleva a definitivo éste, por lo que, para dar cumplimiento a lo preceptuado en el art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales se publica íntegramente el texto de las modificaciones introducidas:

TASAS:

8.- Tasa por el servicio de autorización de acometidas y servicios de alcantarillado y depuración de aguas residuales, suministro domiciliario de agua potable y mantenimiento de contadores.

ABASTECIMIENTO AGUA POTABLE

CUOTA DE SERVICIO USO DOMÉSTICO/NO DOMÉSTICO

Calibre 13 mm..... 9,09 euros/mes

Calibre 15 mm..... 18,08 euros/mes

Calibre 20 mm..... 27,09 euros/mes

Calibre 25 mm..... 36,08 euros/mes

Calibre 30 mm..... 54,08 euros/mes

Calibre 32 mm..... 54,08 euros/mes

Calibre 40 mm..... 90,08 euros/mes

Calibre 50 mm..... 135,08 euros/mes

Calibre 65 mm..... 225,07 euros/mes

Calibre 80 mm..... 360,06 euros/mes

Calibre 100 mm..... 540,06 euros/mes

CUOTA DE CONSUMO USO DOMÉSTICO

1.º Bloque: hasta 5 m3/mes..... 0,535 euros/m3

2.º Bloque: de 6 a 15 m3/mes..... 1,305 euros/m3

3.º Bloque: más de 15 m3/mes 2,165 euros/m3

CUOTA DE CONSUMO USO DOMÉSTICO NO DOMÉSTICO

1.º Bloque: de 0 a 99.999 m3/mes..... 1,849 euros/m3

CUOTA DE CONSUMO USO HUERTA

1.º Bloque: hasta 5 m3/mes.....1,950 euros/m3

2.º Bloque: de 6 a 10 m3/mes..... 2,370 euros/m3

3.º Bloque: más de 10 m3/mes 2,709 euros/m3

CUOTA DE CONSUMO FAMILIA NUMEROSA

1.º Bloque: de 0 a 5 m3/mes..... 0,535 euros/m3

2.º Bloque: de 6 a 99.999 m3/mes.... 1,010 euros/m3

CANON MANTENIMIENTO DEL CONTADOR

Calibre 13 mm..... 0,558 euros/mes

Calibre 15 mm..... 1,034 euros/mes

Calibre 20 mm..... 1,509 euros/mes

Calibre 25 mm..... 1,985 euros/mes

Calibre 30 mm..... 2,935 euros/mes

Calibre 32 mm..... 2,935 euros/mes

Calibre 40 mm..... 4,837 euros/mes

Calibre 50 mm..... 7,214 euros/mes

Calibre 65 mm..... 11,969 euros/mes

Calibre 80 mm..... 19,101 euros/mes

Calibre 100 mm..... 28,609 euros/mes

CANON MANTENIMIENTO DE REDES

Único mensual.....2,50 euros/mes

SANEAMIENTO

SANEAMIENTO USO DOMÉSTICO

24% Importe facturación cuota de servicio más cuota de consumo abastecimiento agua potable uso doméstico.

SANEAMIENTO USO NO DOMÉSTICO

34% Importe facturación cuota de servicio más cuota de consumo abastecimiento agua potable uso no doméstico

Disposición adicional: La presente ordenanza entrará en vigor y será de aplicación una vez publicada íntegramente su texto en el B.O.R.M. y se mantendrá vigente, en tanto no se produzca su modificación o derogación expresa.

En Archena, a 30 de julio de 2024.—La Alcaldesa-Presidenta, Patricia Fernández López.

IV. Administración Local

Blanca

4154 Aprobación inicial de modificación puntual del PGMO Sector UBRS-3 de Blanca.

Aprobado inicialmente el Proyecto de la Modificación puntual del PGMO de Blanca en el Sector UBRS-3 Casa D. Juan, incluyendo la Ordenación Pormenorizada del Nuevo Sector Delimitado de Actividad Económica UBES-3, presentado por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria Sociedad Anónima, junto con el Estudio ambiental estratégico aportado, por acuerdo plenario de 5 de agosto de 2024, se abre un período de información pública de dos meses, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para que pueda ser examinada la documentación del expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

De igual forma, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento, dirección https://sede.blanca.regiondemurcia.es.

Asimismo, se suspende el procedimiento de otorgamiento de licencias en aquellas áreas del territorio objeto de modificación de planeamiento, cuyas nuevas determinaciones suponen la modificación de la ordenación urbanística vigente, (sector UBES-3), con una duración máxima de dos años, a contar desde la fecha de la aprobación, que en cualquier caso se extinguirá con la aprobación definitiva de la modificación del planeamiento.

En Blanca, a 5 de agosto de 2024.—El Alcalde, Ángel Pablo Cano Gómez.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4155 Resolución lista provisional admitidos y excluidos del proceso selectivo para la provisión por promoción interna de dos plazas de Oficial 1.ª Electricista.

Por Resolución de Alcaldía número 2.133, de fecha 12 de julio de 2024, se ha aprobado la Resolución de la Alcaldía siguiente:

Visto.- Que mediante la Resolución de Alcaldía n.º 718, de fecha 15 de marzo de 2024, se aprobó Resolución de Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, aprobando las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo, mediante concurso-oposición, para la provisión por promoción interna de dos plazas de Oficial de Primera Electricista, vacantes en el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, correspondientes a la oferta de Empleo Público del año 2023 (BORM N.º 276, 29 de noviembre de 2023).

Visto.- Que en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 81, de 9 de abril de 2024, se publicó anuncio de la Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz sobre las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo mediante concurso-oposición, para la provisión por promoción interna, de dos plazas de Oficial de Primera Electricista.

Visto.- Que en el Boletín Oficial del Estado número 98, de 22 de abril de 2024, se publicó extracto de la convocatoria, comenzando el plazo de presentación de veinte días hábiles para participar en el proceso de selección: desde el día 23 de abril, finalizando el plazo el 23 de mayo de 2024.

Visto.- Que en el plazo de veinte días hábiles se han presentado un total de dos solicitudes.

Examinada la documentación que obra en el expediente, de conformidad con la Base 4.º de las Reguladoras por las que se rige el proceso selectivo, y en virtud de la facultad que me atribuye el artículo 21.1 de la Ley 7/185, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local, he resuelto:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos:

Admitidos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
BOTIA LÓPEZ, ALFONSO	**8113***
FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, AMANCIO	***1137**

Excluidos:

No hay ningún participante excluido.

Segundo.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en la web municipal, tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, así como en el tablón de la sede electrónica (caravaca.sedipualba.es).

Tercero.- Los aspirantes excluidos y omitidos en la citada lista dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen dicha omisión quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria. Las posibles subsanaciones serán resueltas en la Resolución en la que se apruebe la lista definitiva. El listado definitivo de admitidos y excluidos, toda vez resueltas las alegaciones, será publicado en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, así como en el tablón de la sede electrónica (caravaca.sedipualba.es).

Cuarto.- Aprobar la composición del Tribunal Calificador como se detalla a continuación:

Presidente/a:

- Titular: Don Ramón Giménez Rodríguez
- Suplente: Don Adrián Hernández Perán

Secretario/a:

- Titular: Doña Ana Martínez Pérez
- Suplente: Don Mohammed Aguili Aguili

Vocales:

- Titular primero: Don Herminio Montiel Ríos
- Suplente primero: Don Jose Manuel Alcázar Espín
- Titular segundo: Doña Rocío Crespo de León
- Suplente segundo: Don Andrés Torres Galiano
- Titular tercero: Doña Rosa M.ª Gómez García
- Suplente tercero: Don José Antonio Medina Sánchez

Quinto.- Notificar la presente resolución a los componentes del Tribunal Calificador, para su conocimiento.

A los efectos de su debida constitución, se les emplaza a las 9:00 horas del día 25 de septiembre de 2024 en la Sala de Cristal, sita en la primera planta del Consistorio Municipal, en Plaza del Arco núm. 1. A continuación, se procederá a la valoración de méritos.

Sexto.- Convocar a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la oposición que se celebrará en el Salón de Plenos, ubicado en la primera planta de este Ayuntamiento, a las 9 horas del día 16 de octubre de 2024. Estos deberán venir provistos de Documento Nacional de Identidad.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, José Francisco García Fernández, en Caravaca de la Cruz, a fecha de firma electrónica.

En Caravaca de la Cruz, a 18 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4156 Resolución lista provisional de admitidos y excluidos para el proceso selectivo de concurso para el ingreso como funcionario/a de carrera.

Por Resolución de Alcaldía número 2.134, de fecha 12 de julio de 2024, se ha aprobado la Resolución de la Alcaldía siguiente:

Visto.- Que mediante Resolución de Alcaldía número 3.758 de fecha 5 de diciembre de 2022, se aprobaron las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo de concurso para el ingreso como funcionario/a de carrera, para cubrir una plaza vacante de Oficial de Oficios en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, mediante proceso selectivo excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Visto.- Que en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 297, de 27 de diciembre de 2022, se publicó anuncio de la Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz sobre las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo mediante concurso de méritos dentro del proceso excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Visto.- Que en el Boletín Oficial del Estado número 56, de 4 de marzo de 2024, se publicó extracto de la convocatoria, comenzando el plazo de presentación de veinte días hábiles para participar en el proceso de selección: el día 5 de marzo, finalizando el plazo el 4 de abril de 2024.

Examinada la documentación que obra en el expediente, de conformidad con la Base 4.º de las Reguladoras por las que se rige el proceso selectivo, y en virtud de la facultad que me atribuye el artículo 21.1 de la Ley 7/185, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local, he resuelto:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos:

Oficial de Oficios Código 1.150:

Admitidos:

Apellidos y Nombre	DNI
Bernal Salazar, José Julián	**5695***
Gea de Sánchez, Francisco Javier	***3559**
Giménez Martínez, Rocío	**8388***
Marín López, Gregorio	***3513**
Martínez Martínez, Francisco Ramón	***1666**
Ruiz Corbalán, Fernando	**5184***
Sánchez Vázquez, Salvador	***0690**
Valero Martínez, Guillermo	**5649***

Excluidos:

Apellidos y Nombre	DNI	Leyenda de exclusión
Romera Rodríguez, Jesús	**7552***	1

Causas de exclusión (Leyenda):

1.ª- Falta de presentación de fotocopia simple de la titulación académica oficial requerida en la convocatoria.

Segundo.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en la web municipal, tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, así como en el tablón de la sede electrónica (caravaca.sedipualba.es).

Tercero.- Los aspirantes excluidos y omitidos dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión.

El listado definitivo de admitidos y excluidos, toda vez resueltas las alegaciones, será publicado en el tablón de anuncios de la sede electrónica (caravaca.sedipualba.es).

Cuarto.- Aprobar la composición de la Comisión de Valoración como se detalla a continuación:

Presidente/a:

- Titular: Don Ramón Giménez Rodríguez

- Suplente: Don Adrián Hernández Perán

Secretario/a:

- Titular: Don Andrés Torres Galiano

- Suplente: Doña Ana Martínez Pérez

Vocales:

- 1-Titular: Don José Manuel Alcázar Espín

- Suplente: Doña Rosa M.ª Gómez García

- 2-Titular: Doña Rocío Crespo de León

- Suplente: Don Juan Fernández Robles

- 3-Titular: Don José Antonio Medina Sánchez

- Suplente: Doña Ana M.ª Marsilla Fernández

Quinto.- Notificar la presente Resolución a los componentes de la Comisión de Valoración, para su conocimiento. A los efectos de su debida constitución y posterior valoración de méritos, se les emplaza a las 9 horas del día 30 de septiembre de 2024, en la Sala de Cristal del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, situada en la primera planta del Ayuntamiento.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, D. José Francisco García Fernández, en Caravaca de la Cruz, a fecha de firma electrónica.

En Caravaca de la Cruz, a 18 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4157 Resolución del concurso de méritos general para la provisión de puesto de trabajo vacante de Agente de Policía Local del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, mediante movilidad.

Por Resolución de Alcaldía número 2.161 de fecha 15 de julio de 2024, se ha aprobado la Resolución de la Alcaldía siguiente:

Visto.- Que mediante la Resolución de Alcaldía 984, del 12 de abril de 2024, se aprobó Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, aprobando las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo del concurso de méritos general, para la provisión de un puesto de trabajo vacante de Agente de Policía Local del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, mediante movilidad.

Visto.- Que en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 101, de fecha 3 de mayo de 2024, se publicó anuncio de la Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz sobre las Bases y la convocatoria que ha de regir el proceso selectivo del concurso de méritos general, para la provisión de un puesto de trabajo vacante de Agente de Policía Local, mediante movilidad.

Visto.- Que en el Boletín Oficial del Estado número 122, de 20 de mayo de 2024, se publicó extracto de la convocatoria, comenzando el plazo de presentación de quince días hábiles desde el día siguiente a la publicación (de 21 de mayo de 2024 hasta el 10 de junio de 2024).

Visto.- Que en el plazo de quince días hábiles, se han presentado un total de dos solicitudes.

Examinada la documentación que obra en el expediente, de conformidad con la Base 4.º de las Reguladoras por las que se rige el proceso selectivo, y en virtud de la facultad que me atribuye el artículo 21.1 de la Ley 7/185, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local,

Resuelvo:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos:

Admitidos:

Apellidos y Nombre	DNI
Campoy Corbalán, Salvador	***1642**
Durán López, Francisco	**8154***

Excluidos:

No hay ningún participante excluido.

Segundo.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en la web municipal, tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, así como en el tablón de la sede electrónica (caravaca.sedipualba.es).

Tercero.- Los aspirantes omitidos en la citada lista dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado su omisión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen dicha omisión quedarán definitivamente excluidos de la convocatoria. Las posibles subsanaciones serán resueltas en la Resolución en la que se apruebe la lista definitiva.

Transcurrido el plazo sin que exista reclamación alguna, la lista provisional pasará a definitiva sin necesidad de nueva publicación. En caso de existir reclamaciones, las mismas serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se apruebe la lista definitiva, la cual se publicará en la forma indicada en el párrafo anterior y notificada personalmente a los excluidos.

Cuarto.- Aprobar la composición de la Comisión de Valoración como se detalla a continuación:

Presidente/a:

Titular: D. José Alfonso Toral Reina

Suplente: D. Sebastián Soria Martínez

Secretario/a:

Titular: D.ª Ana Martínez Pérez

Suplente: D. Adrián Hernández Perán

Vocales:

- Titular primero: D. Francisco Alfocea Beltrán
- Suplente primero: D. Bartolomé Hoyos López
- Titular segundo: D. Francisco Asís Madrigal de Torres
- Suplente segundo: D. Ángel Luis López de La Torre
- Titular tercero: D. Francisco Brotons Yagüe
- Suplente tercero: D.ª Ana Belén Álvarez Carrasco

Quinto.- Notificar la presente Resolución a los componentes de la Comisión de Valoración, para su conocimiento. A los efectos de su debida constitución, se les emplaza a las 8:30 horas del día 18 de septiembre de 2024, en la Sala de Cristal del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz. Una vez constituida la comisión de valoración, se convoca a sus miembros para la valoración de los méritos.

Sexto.- Convocar a los aspirantes para la realización de la entrevista personal, que se celebrará en el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, planta 1.ª, sito en Plaza del Arco, número 1, de esta localidad, a las 12:30 horas del día 18 de septiembre de 2024. Estos deberán venir provistos de Documento Nacional de Identidad.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, José Francisco García Fernández, en Caravaca de la Cruz, a fecha de firma electrónica.

En Caravaca de la Cruz, a 18 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4158 Cuenta General del Presupuesto del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz correspondiente al ejercicio 2023.

Habiendo sido informada favorablemente la Cuenta General del Presupuesto del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz correspondiente al ejercicio 2023, por la Comisión Informativa Hacienda, Personal y Régimen Interior, y Especial de Cuentas, celebrada el día 23 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 212 del TRLRHL, la documentación general de la Cuenta General 2023 se encuentra a disposición de los interesados en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, por un plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones, reparos u observaciones, los cuales serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe antes de someterlas al Pleno de la Corporación, para que puedan ser examinadas, y en su caso, aprobadas.

En Caravaca de la Cruz, a 24 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4159 Delegación de competencias para celebración de matrimonio civil el 3 de agosto de 2024.

Por Resolución de la Alcaldía n.º 2251 de fecha 24 de julio de 2024, se delega en el Concejal de este Ayuntamiento doña Úrsula Marín Alderete, las atribuciones de esta Alcaldía para la celebración de Matrimonio Civil, el día 3 de agosto de 2024.

Lo que se publica de conformidad con lo establecido en el artículo 44.2 del Real Decreto 2.568/1986 de 28 de noviembre.

En Caravaca de la Cruz, a 25 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4160 Aprobación inicial de la modificación del Presupuesto n.º 14/2024 - crédito extraordinario - Fondo de Contingencia.

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024, aprobó inicialmente la modificación del presupuesto N.º 14/2024 - crédito extraordinario - Fondo de Contingencia, por importe de 253.161,72 €, por no existir consignación presupuestaria (o la prevista ser insuficiente).

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público dicho acuerdo por plazo de 15 días hábiles al objeto de que los interesados puedan formular reclamaciones. La modificación se expondrá en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (caravaca.sedipualba.es).

La modificación del Presupuesto n.º 14/2024 - crédito extraordinario - fondo de contingencia, se considerará definitivamente aprobada si durante el plazo de exposición pública no se presentara reclamación alguna.

En Caravaca de la Cruz, a 31 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4161 Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de tasa por ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones situados en terrenos de uso público, e industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico.

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024, aprobó inicialmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de tasa por ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones situados en terrenos de uso público, e industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico.

Lo que se hace público por plazo de TREINTA DÍAS, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, a efectos de reclamaciones.

Igualmente se expondrá en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (caravaca.sedipualba.es), el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza Reguladora, al objeto de que los interesados puedan presentar reclamaciones.

Caso de no formularse reclamación alguna durante el plazo de exposición pública, se considera definitivamente aprobada esta modificación de la Ordenanza, publicándose la misma íntegramente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, a que nos venimos refiriendo, remitiéndose copia a la Administración del Estado y Comunidad Autónoma, dando cumplimiento al artículo 56.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En Caravaca de la Cruz, a 31 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández-

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4162 Aprobación inicial de la ordenanza de transparencia de Caravaca de la Cruz.

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de julio de 2024, aprobó inicialmente la ordenanza de transparencia de Caravaca de la Cruz.

Lo que se hace público, por plazo de treinta días hábiles, conforme a lo dispuesto en el artículo 49-b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, a efectos de reclamaciones.

Igualmente se expondrá en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento (caravaca.sedipualba.es), el texto íntegro de la ordenanza de transparencia de Caravaca de la Cruz, al objeto de que los interesados puedan presentar reclamaciones.

Caso de no formularse reclamación alguna durante el plazo de exposición pública, se considere definitivamente aprobada la ordenanza de transparencia de Caravaca de la Cruz, publicándose la misma íntegramente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2) de la Ley 7/1.985, a que nos venimos refiriendo, remitiéndose copia a la Administración del Estado y Comunidad Autónoma, dando cumplimiento al artículo 56.1) de la repetida Ley.

En Caravaca de la Cruz, a 31 de julio de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Caravaca de la Cruz

4163 Rectificación de las bases reguladoras y convocatoria de ayudas destinadas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

BDNS (Identif.): 779170

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/779170)

Mediante Resolución n.º 1670 de 7 junio de 2024 de la Alcaldía del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz se convocan ayudas destinadas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

Mediante Resolución n.º 2365 de 5 agosto de 2024 de la Alcaldía del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz se rectifican las bases y la convocatoria de las ayudas destinadas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

1. Beneficiarios:

a) Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, propietarias o usufructuarias de viviendas unifamiliares aisladas o agrupadas en fila y las de edificios de tipología residencial de vivienda colectiva a los que se refiere esta convocatoria, así como de sus viviendas.

b) Las Administraciones Públicas y los organismos y demás entidades de derecho público y las empresas públicas y sociedades mercantiles participadas, íntegra o mayoritariamente, por las Administraciones Públicas propietarias de los inmuebles.

c) Las comunidades de propietarios o las agrupaciones de comunidades de propietarios constituidas conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, de Propiedad Horizontal.

d) Las agrupaciones de propietarios/as de edificios que reúnan los requisitos establecidos por el artículo 396 del Código Civil y no hayan otorgado el título constitutivo de propiedad horizontal.

e) Las sociedades cooperativas compuestas de forma agrupada por propietarios de viviendas o edificios que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 396 del Código Civil, así como por los propietarios que conforman comunidades de propietarios o agrupaciones de comunidades de propietarios constituidos conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, de Propiedad Horizontal y por cooperativas en régimen de cesión de uso de sus viviendas.

f) Las empresas arrendatarias o concesionarias de los edificios, así como las cooperativas que acrediten dicha condición, mediante contrato vigente, que les otorgue la facultad expresa para acometer las obras de rehabilitación objeto del programa.

g) Las personas arrendatarias de las viviendas cuando se haya acordado con las propietarias de las mismas que éstas costeen a su cargo las actuaciones de rehabilitación que correspondan, a cambio del pago de la renta, y se haya adoptado el oportuno acuerdo de la comunidad de propietarios o del propietario único necesario para beneficiarse de la ayuda

2. Objeto: financiación de la realización conjunta de obras de rehabilitación en edificios de uso predominante residencial y viviendas, incluidas las viviendas unifamiliares y de urbanización o reurbanización de espacios públicos dentro del Entorno Residencial de Rehabilitación Programada (ERRP) del municipio.

3. Bases reguladoras: Bases reguladoras que han de regir la convocatoria de ayudas destinadas a las actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz publicadas en https://caravaca.sedipualba.es/.

4. Cuantía total: El importe de las ayudas se financiará con cargo a la partida presupuestaria 151/780.00 "Ayudas de barrio ERRP". La cuantía total máxima para el ejercicio 2024 de las ayudas convocadas es de 307.292,63 euros.

5. Plazo de presentación de solicitudes: l plazo de presentación de solicitudes se iniciará el día 11 de junio de 2024 o el siguiente a aquel en que se publique el extracto de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia en caso de ser posterior, y finalizará el 6 de septiembre de 2024.

Caravaca de la Cruz, 5 de agosto de 2024.—El Alcalde, José Francisco García Fernández.

IV. Administración Local

Cartagena

4164 Aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza de ocupación de la vía pública para usos de hostelería e instalaciones de temporada en playas del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena.

Por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, en sesión de Pleno celebrada el día 25 de julio de 2024, se adoptó acuerdo de aprobación inicial de la Modificación de la Ordenanza de Ocupación de la Vía Pública para Usos de Hostelería e Instalaciones de Temporada en Playas del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se abre plazo de información pública y audiencia a los interesados por plazo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias en el siguiente enlace:

https://cartagena.sedipualba.es/tablondeanuncios/anuncio.aspx?id=26674

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

Cartagena, 31 de julio de 2024.—La Concejal Delegada del Área de Comercio, Hosteleria y Consumo, M.ª Belén Romero Carretero.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474

IV. Administración Local

Totana

4165 Aprobación definitiva del expediente n.º 3-A/2024 modificación presupuestaria en el Presupuesto 2024 en vigor, de crédito extraordinario y suplemento de crédito financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

Aprobada inicialmente la modificación n.º 3-A/2024 de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito en el Presupuesto 2024 en vigor, en sesión ordinaria de fecha 27 de junio de 2024, con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales procedente liquidación presupuesto 2023.

Publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia edicto de aprobación inicial con fecha 9 de junio de 2024 transcurridos quince días de exposición pública de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y no habiéndose producido reclamaciones en el citado periodo, de conformidad con el artículo 170 y 179 del citado Real Decreto Legislativo se considera definitivamente aprobado.

A continuación se publica resumido por capítulos la modificación del Presupuesto que lo integran, según establece el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Estado Gastos:

Capítulo	Modificación Positiva	Modificación Negativa
II	160.000,00	
III	135.000,00	
IV	105.100,00	1.000,00
VI	1.361.495,80	
IX	190.000,00	
SUMAS	**1.951.595,80**	**1.000,00**

Estado de Ingresos:

Capítulo	Importe
VIII	1.950,595,80
TOTALES	**1.950.595,80**

Contra el mismo, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del presente Edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" o, en su caso de la notificación personal a los interesados que presentaron reclamación contra la aprobación inicial de la modificación. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo dispuesto en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Totana, 31 de julio de 2024.—El Alcalde-Presidente, Juan Pagán Sánchez.

IV. Administración Local

Totana

4166 Aprobación definitiva del expediente n.º 4-A/2024 modificación presupuestaria en el Presupuesto 2024 en vigor, de crédito extraordinario financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

Aprobada inicialmente la modificación n.º 4-A/2024 de Crédito Extraordinario en el Presupuesto 2024 en vigor, en sesión ordinaria de fecha 27 de junio de 2024, con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales procedente liquidación presupuesto 2023.

Publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia edicto de aprobación inicial con fecha 9 de junio de 2024 transcurridos quince días de exposición pública de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y no habiéndose producido reclamaciones en el citado periodo, de conformidad con el artículo 170 y 179 del citado Real Decreto Legislativo se considera definitivamente aprobado.

A continuación se publica resumido por capítulos la modificación del Presupuesto que lo integran, según establece el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Capítulo	Modificaciones Positiva	Estado Ingresos
VI	105.000,00	
VIII		105.000,00
SUMAS	**105.000,00**	**105.000,00**

Contra el mismo, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación del presente Edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" o, en su caso de la notificación personal a los interesados que presentaron reclamación contra la aprobación inicial de la modificación. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo dispuesto en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Totana, 31 de julio de 2024.—El Alcalde-Presidente, Juan Pagán Sánchez.