



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejo de Gobierno

- 1728 Decreto n.º 36/2024, de 11 de abril, por el que se cesa a don Jerónimo Martínez Díaz, como Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo. 10785
- 1729 Decreto n.º 37/2024, de 11 de abril, por el que se nombra a don Luis Eduardo Gómez Espín, Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo. 10786

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor
Universidad de Murcia

- 1730 Resolución de 1 de abril de 2024, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesora Titular de Universidad a doña Purificación Meseguer Cutillas. 10787

3. Otras disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa
Agencia Tributaria de la Región de Murcia

- 1731 Resolución de 27 de marzo de 2024 de la Dirección de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, por la que se publica el convenio tipo de colaboración social a suscribir entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y determinadas empresas para la presentación y pago de autoliquidaciones, así como para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con transcendencia tributaria en representación de terceras personas. 10788

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

- 1732 Resolución de 25 de marzo de 2024 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 Plasbel Plásticos S.A.U. 10794
- 1733 Resolución de 25 de marzo de 2024 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 Unión CAEC S.L. 10846
- 1734 Resolución de 25 de marzo de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial y modificación del convenio colectivo de la empresa y Gestión y Control de Lorca, S.L. 10868
- 1735 Resolución de 27 de marzo de 2024 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo y "Entidad", para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia. 10877



4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

1736 Anuncio por el que se hace pública la Resolución por la que se revisa la autorización ambiental integrada otorgada en el expediente AAI20021593, del titular Engie Cartagena S.L., para adaptación de las condiciones de la autorización a la decisión (UE) 2021/2326 de la Comisión de 30 de noviembre de 2021, por la que se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) conforme a la Directiva 2010/75/UE del Parlamento Europeo y del Consejo para las grandes instalaciones de combustión.

10883

II. Administración General del Estado

1. Delegación del Gobierno

Área de Industria y Energía

1737 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de Información Pública la solicitud de Declaración, en concreto, de Utilidad Pública (DUP) de la LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV, en los términos municipales de Cartagena y Torre Pacheco, provincia de Murcia. Expediente: PFot-263.

10884

IV. Administración Local

Alguazas

1738 Anuncio de aprobación definitiva de la ordenanza municipal reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Alguazas. Expte. 3271/2023.

10909

Cartagena

1739 Anuncio Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual número 8 del PEOCH, promovido por la mercantil Dentro y Fuera, S.L.

10923

La Unión

1740 Aprobación definitiva de la modificación n.º 6 del Presupuesto General 2022, prorrogado para el 2024.

10924

1741 Aprobación definitiva de la modificación n.º 5 del Presupuesto General 2022, prorrogado para el 2024.

10925

Lorca

1742 Formulación del Avance del Plan Especial de Ordenación Urbana de la UA-38 del P.G.M.O. de Lorca en Avda. Santa Clara y calle de Nueva Apertura frente a la Fuente del Oro para construcción de edificios y conservación de restos arqueológicos.

10926

Mazarrón

1743 Aprobación definitiva de expediente de modificación de crédito por transferencia de crédito. Expediente 2024/1669J.

10927

Mula

1744 Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de la tenencia de perros y otros animales domésticos.

10928

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes Hoya del Mollidar-El Portichuelo, Yecla

1745 Convocatoria a Asamblea General Extraordinaria.

10933

Gea Medio Natural, S.L.

1746 Anuncio publicidad preparatoria del acuerdo de escisión parcial de la entidad Gea Medio Natural, S.L. (Sociedad escindida) por Gea Reciclajes del Mediterráneo, S.L. (sociedad beneficiaria de nueva creación).

10934

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejo de Gobierno

1728 Decreto n.º 36/2024, de 11 de abril, por el que se cesa a don Jerónimo Martínez Díaz, como Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

Decreto n.º 36/2024, de 11 de abril, por el que se cesa a don Jerónimo Martínez Díaz, como Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, formación Profesional y Empleo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.15 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno y 11.3 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Murcia, a propuesta del Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su sesión del día 11 de abril de 2024

Dispongo:

El cese de don Jerónimo Martínez Díaz, como Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por renuncia basada en motivos personales, agradeciéndole los servicios prestados.

El presente Decreto surtirá efectos desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, a 11 de abril de 2024.—El Presidente, por sustitución, el Vicepresidente, José Ángel Antelo Paredes.—El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejo de Gobierno

1729 Decreto n.º 37/2024, de 11 de abril, por el que se nombra a don Luis Eduardo Gómez Espín, Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.15 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia y en el artículo 11.3 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Murcia, a propuesta del Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 11 de abril de 2024,

Dispongo:

El nombramiento de don Luis Eduardo Gómez Espín, como Director General de Centros Educativos e Infraestructuras de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo.

El presente Decreto surtirá efectos desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia a 11 de abril de 2024.—El Presidente, por sustitución, el Vicepresidente, José Ángel Antelo Paredes.—El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor
Universidad de Murcia

1730 Resolución de 1 de abril de 2024, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesora Titular de Universidad a doña Purificación Meseguer Cutillas.

Vista la propuesta elevada con fecha 22 de marzo de 2024, por la Comisión Evaluadora del Concurso de Acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 8 de noviembre de 2023 (BOE. 20-11-2023), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores titulares de Universidad, en el área de conocimiento "Traducción e Interpretación", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, a favor de D.^a Purificación Meseguer Cutillas y habiendo cumplido la interesada los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

He resuelto, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D.^a Purificación Meseguer Cutillas, Profesora Titular de Universidad en el área de conocimiento "Traducción e Interpretación", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211493

Este nombramiento, surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por la interesada, que deberá efectuarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado.

Murcia, 1 de abril de 2024.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa
Agencia Tributaria de la Región de Murcia

1731 Resolución de 27 de marzo de 2024 de la Dirección de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, por la que se publica el convenio tipo de colaboración social a suscribir entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y determinadas empresas para la presentación y pago de autoliquidaciones, así como para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con transcendencia tributaria en representación de terceras personas.

Con el fin de dar publicidad al Convenio Tipo de colaboración social a suscribir entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y determinadas empresas para la presentación y pago de autoliquidaciones, así como para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con transcendencia tributaria en representación de terceras personas, de conformidad con la autorización otorgada a tal efecto por el Consejo de Gobierno en su sesión de 7 de marzo de 2024, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia.

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del "Convenio Tipo de colaboración social a suscribir entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y determinadas empresas para la presentación y pago de autoliquidaciones, así como para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con transcendencia tributaria en representación de terceras personas".

Murcia, 27 de marzo de 2024.—La Directora de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, Esperanza Nieto Martínez.

Convenio tipo de colaboración social entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y (denominación de la empresa), para la presentación y pago de autoliquidaciones y para la presentación telemática de otros documentos con trascendencia tributaria en representación de terceras personas

En Murcia, en la fecha indicada al margen.

De una parte:

D./D.^a (nombre de la persona), Presidente/a de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia por su condición de titular de la Consejería competente en materia de hacienda, en representación de aquella y en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas por el artículo 32 de la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, por la que se crea el Organismo Autónomo Agencia Tributaria de la Región de Murcia.

Facultado para este acto por acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha (dd/mm/aaaa).

De otra parte:

D./D.^a (nombre de la persona), (cargo de la persona), en representación de (identificación de la empresa), actuando en virtud de las facultades que le atribuye (identificación del documento público por el que actúa).

Facultado para este acto por acuerdo del (nombre del órgano competente) de fecha (dd/mm/aaaa).

Exponen:

Primero.- Que la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, tiene, entre sus objetivos principales, el impulso de la utilización de las nuevas tecnologías y la modernización de los procedimientos tributarios. En particular, en el artículo 96 se establece la exigencia de que la Administración tributaria promueva la utilización de las técnicas y los medios electrónicos, informáticos y telemáticos necesarios para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias.

La relación de la Administración tributaria y los obligados tributarios se enmarca dentro del principio de eficacia en el servicio a los intereses generales. De acuerdo con este principio y con el propósito de facilitar a los obligados tributarios el cumplimiento de sus obligaciones a través de representantes voluntarios, la Agencia Tributaria de la Región de Murcia persigue, mediante la promoción de la utilización de estas técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos que la cumplimentación de los trámites administrativos de naturaleza tributaria sea cómoda, ágil y sencilla.

De este modo, asegurando el respeto de los derechos y garantías de los obligados tributarios, y actuando bajo los principios de eficacia y limitación de costes indirectos derivados del cumplimiento de obligaciones formales, la Agencia Tributaria de la Región de Murcia estima de interés estratégico la celebración de acuerdos con otras Administraciones públicas, con entidades privadas o con instituciones u organizaciones representativas de sectores o intereses sociales, laborales, empresariales o profesionales, de acuerdo con el artículo 92 de la Ley General Tributaria.

Segundo.- Que (identificación de la empresa) tiene dentro de su objeto social (descripción del objeto social de la empresa).

Que en este marco de colaboración en la aplicación de los tributos, (identificación de la empresa), ha mostrado su interés en prestar su colaboración en la aplicación de los tributos gestionados por la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, en la medida en que actúe como representante voluntaria de terceras personas, contribuyendo a facilitar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, a través de la presentación de autoliquidaciones, declaraciones, comunicaciones o cualquier otro documento con trascendencia tributaria, previa autorización de los obligados tributarios.

En consecuencia, ambas partes acuerdan las siguientes

Cláusulas:

Primera.- Objeto del convenio.

Este convenio tiene por objeto establecer los requisitos que han de regir la colaboración entre la Agencia Tributaria de la Región de Murcia (en adelante, la ATRM) y (identificación de la empresa) (en adelante la mercantil), para facilitar la presentación telemática por ésta de declaraciones, autoliquidaciones, solicitudes o cualesquiera otros documentos exigidos por la normativa tributaria correspondiente y, en su caso, para el pago por medios electrónicos de las deudas tributarias resultantes en nombre de terceras personas, siempre que la mercantil actúe como representante voluntaria de los obligados tributarios.

Segunda.- Ámbito de aplicación.

La mercantil podrá realizar, en representación de terceras personas, la presentación telemática de declaraciones, autoliquidaciones, solicitudes y cumplimentación de trámites correspondientes a los tributos gestionados por la ATRM, así como la tramitación telemática del pago de las deudas tributarias que de ellas puedan resultar, de conformidad con la normativa reguladora del procedimiento general de presentación y pago de los tributos cuya gestión corresponde a la ATRM y de los requisitos y condiciones que establece este convenio.

Tercera.- Acreditación de la representación de los obligados tributarios.

Para realizar cualquiera de los trámites previstos en este convenio en representación de terceras personas, la mercantil deberá ostentar la representación suficiente de los obligados tributarios, en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley General Tributaria. La falta de representación suficiente de las personas en cuyo nombre se hubiera presentado la documentación dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que fueran procedentes.

La ATRM podrá requerir, en cualquier momento, la acreditación de dicha representación, que podrá efectuarse de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley General Tributaria. Esta acreditación se realizará mediante la aportación del documento de la representación que deberá ajustarse al modelo aprobado a tal efecto por la ATRM.

Cuarta.- Actuaciones como colaboradora.

Con la entrada en vigor del presente Convenio, la mercantil podrá operar como colaboradora y estará autorizada a realizar las actuaciones en

representación de terceros por los medios electrónicos que ponga a su disposición la ATRM.

1. La mercantil podrá llevar a cabo, en representación de terceras personas, las siguientes actuaciones:

a) La presentación por medios electrónicos de declaraciones, autoliquidaciones y otros documentos con trascendencia tributaria en relación a los tributos y procedimientos gestionados por la ATRM, así como la tramitación telemática del pago de las deudas tributarias que de ellas puedan resultar.

b) La subsanación de defectos relacionados con los documentos previstos en el apartado anterior.

c) La solicitud de información del estado de tramitación de las devoluciones y reembolsos.

d) La solicitud y obtención de certificados tributarios.

Los modelos de declaración que se podrán presentar y los trámites que se podrán cumplimentar en nombre de terceros serán aquellos autorizados por el titular de la Dirección de la ATRM. En el portal web o sede electrónica de la ATRM se publicará la relación de modelos susceptibles de ser incluidos en el marco de la colaboración.

La mercantil podrá visualizar o imprimir los ejemplares presentados, a efectos de una adecuada gestión y seguimiento de su tramitación.

2. La colaboración objeto del presente convenio podrá referirse, asimismo, a los siguientes aspectos:

a) Realización de estudios o informes relacionados con la elaboración y aplicación de disposiciones generales y con la aplicación de los medios a que se refieren los párrafos b) y c) del apartado 1 del artículo 57 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

b) Campañas de información y difusión.

c) Simplificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias.

d) Asistencia en la realización de autoliquidaciones, declaraciones y comunicaciones y en su correcta cumplimentación.

Quinta.- Requisitos y condiciones para la presentación de declaraciones, autoliquidaciones, solicitudes y cumplimentación de trámites, así como la tramitación del pago de las deudas tributarias.

1. Para la confección de autoliquidaciones, declaraciones, comunicaciones, solicitudes o cualquier otro documento normalizado de carácter tributario se utilizarán las aplicaciones informáticas habilitadas por la ATRM.

2. En la presentación y pago de declaraciones y autoliquidaciones de tributos cuya gestión corresponda a la ATRM se observarán los requisitos y condiciones previstos en la normativa por la que se regula el procedimiento general para el pago y presentación por medios electrónicos de declaraciones y autoliquidaciones de tributos gestionados por la ATRM, así como el régimen de las actuaciones en representación de terceros realizadas por medios telemáticos.

3. Para la realización de trámites como colaboradora en el marco de este convenio se deberá emplear cualquier sistema de identificación y firma electrónica de los admitidos por la Comunidad Autónoma.

Sexta.- Obligaciones de las partes.

1. El presente convenio no tiene contenido económico, por lo que no dará lugar a contraprestaciones económicas entre las partes.

2. La mercantil deberá archivar y custodiar la documentación que, de acuerdo con este convenio y la normativa relacionada con la presentación telemática de declaraciones y autoliquidaciones de los tributos gestionados por la ATRM, resulte procedente.

La mercantil, a requerimiento de cualquiera de los órganos y unidades de la ATRM, deberá facilitar la documentación correspondiente a los expedientes que se tramiten con motivo de las presentaciones que esta haya realizado en un plazo de 7 días a contar desde la recepción de la petición de la misma.

3. En la realización de los trámites previstos en este convenio, las partes deberán observar las exigencias sobre confidencialidad de los datos de carácter personal y los requisitos para su tratamiento automatizado previstos en la Ley General Tributaria y en las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.

4. La mercantil deberá cumplir los requisitos y condiciones establecidos en los documentos de seguridad que apruebe la ATRM.

5. Ambas partes asumen el compromiso de impulsar un Código de Buenas Prácticas Tributarias para avanzar en el desarrollo del modelo de relación cooperativa entre la ATRM y la mercantil, para fomentar la generalización de las buenas prácticas tributarias por parte de los contribuyentes.

Séptima.- Incumplimiento del Convenio y exigencia de responsabilidades.

La ATRM podrá exigir la responsabilidad de cualquier índole a la mercantil por el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el presente Convenio, en la normativa reguladora del procedimiento general de presentación y pago de los tributos cuya gestión corresponde a la ATRM y en el resto de normativa legalmente aplicable.

Asimismo, el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes podrá determinar, en atención a su gravedad, apreciada por la Comisión Mixta de Seguimiento, la resolución del Convenio.

Octava.- Tratamiento, control y seguridad de los datos suministrados.

1. El tratamiento de los datos se realizará conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y la finalidad de dicho tratamiento es la aplicación del sistema tributario.

Los datos tratados en este Convenio tienen la categorización de información tributaria.

2. El control y seguridad de los datos suministrados para el ejercicio de las funciones delegadas se regirá por lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento en materia de seguridad de la información y, en particular, en el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad y en la política de seguridad de la información en la Administración

Regional, aprobada por Orden de 28/03/2017 del Consejero de Hacienda y Administración Pública.

Novena.- Comisión Mixta de Seguimiento del convenio.

Se creará un órgano de seguimiento de la ejecución del contenido del convenio, que se reunirá a instancia de cualquiera de sus miembros, al que le corresponde velar por la implantación y cumplimiento de su contenido, resolver los problemas de interpretación que pudieran surgir en la ejecución del mismo, así como formular las medidas de adaptación que convengan para su mejor funcionamiento.

La Comisión Mixta de seguimiento estará compuesta por dos representantes de la ATRM y dos representantes de la mercantil, ostentando la Presidencia uno de los representantes de la ATRM, cuyo voto dirimirá en caso de empate.

Sus normas de funcionamiento serán las establecidas en la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Por cualquiera de las partes se podrá autorizar la presencia de otros asistentes, con voz pero sin voto.

Décima.- Vigencia del convenio.

1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, con una vigencia de cuatro años.

2. Los firmantes del convenio podrán acordar de mutuo acuerdo su prórroga por un periodo de cuatro años adicionales antes de la finalización del plazo de vigencia.

3. El convenio se podrá resolver:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá comunicarse con al menos quince días de antelación a la fecha de finalización de su vigencia.
- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.
- Por las demás causas establecidas en la legislación vigente.

Undécima.- Jurisdicción competente.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las controversias que se pudieran suscitar durante la vigencia del Convenio sobre la interpretación, cumplimiento, extinción, resolución y efectos del mismo, no resueltas por el órgano de seguimiento previsto en la cláusula Décima, serán sometidas a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad, suscriben electrónicamente el presente Convenio en el lugar y fecha anteriormente indicados. El/la Presidente/a de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, (identificación de la persona). (Cargo de la persona) de (identificación de la empresa), (identificación de la persona).

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1732 Resolución de 25 de marzo de 2024 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 Plasbel Plásticos S.A.U.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0024/2024; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/01/2024 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, 25 de marzo de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

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

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, sin perjuicio de que se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

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

Artículo 4. Ámbito territorial.

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

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural,

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

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 6. Garantía ad personam.

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

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 9. Compensación y absorción.

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

Artículo 10. Comisión Paritaria.

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

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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

Las partes se comprometen a mantener una reunión con carácter anual para revisar cualquier incidencia, contingencia o mejora derivada de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 12. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y resolución de conflictos.

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

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

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

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

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

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

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

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

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o

personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

2. Los protocolos de actuación de Plasbel se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

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

- a) Procedimiento de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.
- b) Normas de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.
- c) Política de gastos por viajes de comerciales y resto de empleados.
- d) Normas de recepción de obsequios de proveedores/clientes.
- e) Normas sobre la realización de guardias de mantenimiento, fines de semana y festivos.
- f) Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.
- g) Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles y/o otros dispositivos digitales para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.
- h) Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para personas con jornada partida.
- i) Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.
- j) Procedimiento de uso responsable de herramientas, útiles y materiales puestos a disposición por la Empresa para fines laborales.
- k) Normativa sobre prohibición de fumar (abandono del puesto).
- l) Normativa sobre secreto empresarial y prohibición de realizar fotografías en las instalaciones de la Empresa.
- m) Mapa de Responsabilidad Prevención de Riesgos Laborales.
- n) Compliance penal.
- o) Plan de igualdad.
- p) Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- q) Código ético.
- r) Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Artículo 14. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del

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

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

Todos los miembros de la plantilla se comprometen a cumplir con los protocolos y normativas vigentes en Plasbel, y en particular, con los señalados en el artículo anterior, así como cualesquiera otros que puedan aprobarse tras la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para todas las personas trabajadoras de la Empresa.

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

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

Artículo 16. Contratación.

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

Artículo 17. Modalidades de contratación.

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

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

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

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

1. Definición. Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en la Compañía existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en Plasbel.

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

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

A tales efectos, la Empresa solicitará a las personas trabajadoras su consentimiento para designar y comunicar un domicilio único que se corresponderá con su lugar efectivo de residencia o de localización, así como un número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

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

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

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

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

17.2.B) Contratación temporal.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Por tanto, el contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere los siguientes supuestos:

- Incrementos en la actividad producidos por envasado, etiquetado, embalaje, pedidos de carácter especial.
- Incrementos en la actividad producidos por apertura de sacos.

- Incrementos en la actividad producidos por la revisión de producto importado sujeto a control de calidad (control de calidad por muestreo).

- Incrementos en la actividad producidos por desarrollo e implantación de los materiales plásticos de carácter biodegradable, compostable, reciclado, pelado de bobina para reciclaje, lavado de granza para reciclaje.

- Incrementos en la actividad producidos por la revisión extraordinaria de pedidos requeridos por cliente debido a posibles desperfectos en la fabricación de los mismos.

17.2.C) Contratos formativos, sujetándose a lo dispuesto en la legislación vigente.

17.2.D) Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

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

- Preaviso de 15 días naturales para las personas de los Grupos profesionales 1, 2 y 3.
- Preaviso de 1 mes para las personas de los Grupos 4 y 5.
- Preaviso de 2 meses si la persona trabajadora perteneciera a los Grupos 6 y 7.
- Preaviso de 3 meses si la persona perteneciera al Grupo 8.

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

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I. Principios generales**Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

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

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

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

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

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

Artículo 20. Movilidad funcional.

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

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

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

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

Capítulo II. Clasificación general

Artículo 21. Grupos Profesionales.

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

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

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

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en Plasbel serán 8 grupos:

Grupo Profesional 1:

Definición: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este

grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones básicas de la carga y descarga, así como a las labores de limpieza, etc.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias, o formaciones internas validadas.

Grupo Profesional 2:

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de portería y empaquetado, etc.

Formación mínima y/o experiencia recomendable: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias, o formaciones internas validadas.

Grupo Profesional 3:

Definición: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de operaciones/manejo con máquinas en el área de producción, manejo de carretillas elevadoras en el área de almacén, funciones auxiliares y de apoyo a las diversas áreas de la empresa, funciones de recepción, labores de conducción de vehículos, etc.

Formación mínima y/o experiencia recomendable: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio, o formaciones internas validadas.

Grupo Profesional 4:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de supervisión de turno en el área de producción, funciones de especialistas y técnicos en todas las áreas de la empresa, funciones comerciales, etc.

Formación mínima y/o experiencia recomendable: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional, o formaciones internas validadas.

Grupo Profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad, en su caso, de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional a los mandos intermedios, así como aquellos puestos

de trabajo que desempeñen funciones de responsabilidad en secciones bajo la supervisión de un responsable encuadrado en un grupo superior, tengan o no en ese momento personal a su cargo, etc.

Formación mínima y/o experiencia recomendable: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función, o formaciones internas validadas.

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que desempeñen funciones como responsable en los departamentos que constan en el organigrama, bajo la supervisión y reportando a una Dirección Funcional o Dirección General.

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

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes. Entre otros, a título ejemplificativo, quedarán comprendidos en este grupo los puestos directivos de las grandes áreas estratégicas o funcionales definidas en el organigrama de la Empresa.

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

Grupo Profesional 8:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo toman decisiones a nivel estratégico, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con el más amplio grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que abarcan toda la Empresa, partiendo de objetivos estratégicos. Se trata de los miembros del Comité de Dirección, que jerárquicamente se encuentran en un nivel superior a los puestos directivos del Grupo Profesional 7. Entre otros, a título ejemplificativo, quedarán comprendidos en este grupo los puestos directivos del CEO y del Responsable Plant Manager así como el de Sourcing and R&D Manager y Plant Controller Plasbel/Murcia.

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

Artículo 22. Grupo 0. Grupo de Ingreso.

1. Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera

oportuno establecer un “Grupo de ingreso”, en el cual quedarán incluidos las personas trabajadoras que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio, siempre respetándose el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada año.

2. La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir. En todo caso, los tiempos máximos para la integración en el Grupo Profesional de destino no podrán exceder de los fijados en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 7 y 8: dieciocho meses.
- Grupos profesionales 6 y 5: doce meses.
- Grupos profesionales 4 y 3: nueve meses.
- Grupo profesional 2: seis meses.
- Grupo profesional 1: cuatro meses.

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

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada.

23.1 Duración.

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

Todas las personas con jornada superior o igual a 4 horas diarias dispondrán de 15 minutos de tiempo de descanso “para el bocadillo”, que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todas las personas trabajadoras deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo. No tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo empleado por las personas trabajadoras en el uso y disfrute de las instalaciones fuera del horario de trabajo (tales como cafetería, restaurante, zona de fumadores, etc.).

23.2 Distribución.

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

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

a) Personas en régimen de turnos.

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

En caso de que del calendario de turnos establecidos se produzca un defecto de horas a favor de la Empresa, la misma podrá requerir a las personas trabajadoras para que empleen dichas horas para cubrir posibles incidencias o ausencias de la sección. Se preavisará con la antelación posible si bien en aquellos casos en los que no se pueda prever por tratarse de ausencias producidas por circunstancias sobrevenidas, las personas trabajadoras tendrán la obligación de atender el llamamiento, salvo causa justificada.

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

b) Personas con jornada partida: jornada flexible.

Las personas con jornada partida podrán disfrutar del régimen de jornada flexible que sea aplicable en la Compañía en cada momento. Se estará a lo dispuesto en la Política de Jornada Flexible que será publicada para el acceso de la misma a los trabajadores en la intranet de la Empresa, debiéndose estar a las actualizaciones que puedan tener lugar, que serán asimismo publicadas.

23.3 Distribución irregular de la jornada.

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

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

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Plasbel dispondrá de una bolsa de horas máxima (25% de la jornada ordinaria anual) de las personas trabajadoras, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que las personas presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada (respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

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

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

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

23.4 Registro de jornada.

El presente artículo tiene por objeto reflejar el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa en mayo de 2019 y sus actualizaciones sobre el sistema de registro diario de la jornada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 ET, con la finalidad de que las personas trabajadoras conozcan su exacto funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo y las consecuencias que, en su caso, puedan derivarse de su incumplimiento.

Procedimiento general de registro diario de la jornada:

1. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar el inicio y la finalización de su jornada diaria de trabajo, así como cualquier entrada y salida del centro del trabajo, en el terminal existente para el control de accesos del edificio (el "terminal de control"). Del mismo modo, los/as trabajadores/as tienen la obligación de notificar a su responsable directo y/o departamento de Recursos humanos cualquier incidencia que pueda derivar una alteración en su registro de jornada.

2. Si bien dicho terminal se encontraba instalado en la Empresa con carácter previo, el mismo no tenía como finalidad el registro de jornada de los/as trabajadores/as sino simplemente tenía la función de control de accesos con carácter general en la Empresa.

3. Por lo expuesto, el registro de jornada se comenzó a realizar partir de la entrada en vigor del acuerdo de mayo de 2019, mediante el sistema de control de presencia vigente en la Empresa, mediante medios telemáticos.

4. Para el personal de oficina, puede realizarse el fichaje además de a través del terminal de control, a través de app y web.

5. Será obligatorio fichar justo en el momento inmediato anterior a la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Igualmente, será obligatorio fichar en el momento justamente posterior tras la finalización inmediata de la jornada de trabajo. Es decir, aquellos trabajadores que tengan que usar zonas comunes (ejemplo: vestuario para cambiarse o ducharse, cafetería, restaurante...) deberán fichar una vez que ya estén cambiados y en disposición de incorporarse al trabajo, e igualmente, deberán fichar al acabar la jornada laboral antes de acudir al vestuario a cambiarse o ducharse. Todo lo anterior, con el fin de que los fichajes recojan sólo el tiempo de prestación efectiva de trabajo.

6. Obligación para los/as trabajadores/as registrar la jornada en el descanso de comida.

7. En los casos en que se produzca la salida y, en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el/la trabajador/a deberá registrar ambos movimientos en el terminal de control (o solo el primero si no hay posterior entrada).

8. Respecto al personal que presta sus servicios fuera del centro de trabajo con carácter habitual o bien cuando la Empresa lo considere necesario para otros casos (viajes de trabajo, desarrollo parcial de la jornada de trabajo fuera del centro ya sea con carácter habitual u ocasional y cualesquiera otros a juicio de la dirección) pondrá a disposición de los/as trabajadores/as un sistema telemático, ya sea a través del ordenador personal, ya a sea a través del teléfono móvil, para que puedan cumplir con su obligación de registro diario de la jornada. Los empleados deberán registrar tanto el inicio con la finalización de su jornada, así como cualesquiera interrupciones de la jornada por causas no laborables.

9. Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor y de otros trabajadores.

Consideraciones específicas respecto del registro diario de la jornada del "Personal Comercial":

1. Para el "Personal Comercial", el registro de jornada se llevará a cabo a través del sistema de control de presencia que se establece en la Empresa cuando presten servicios en la misma. Cuando por motivos laborales se encuentren fuera de las instalaciones por el cumplimiento de tareas comerciales, registrarán su jornada mediante incidencias de registro horario informadas al Departamento de Recursos Humanos, indicando las horas trabajadas fuera de la oficina. El horario de trabajo no superará las 40 horas semanales.

2. Dicho sistema será temporal hasta la completa implantación de un sistema de registro a través de una aplicación telemática que será debidamente implantada en los teléfonos móviles facilitados por la Empresa a los trabajadores.

3. No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo de mera presencia en los que se no se está llevando a cabo ninguna tarea ni desplazamiento, es decir, el trabajador simplemente se encuentra en espera sin esperar servicios o descansando (tiempo de hotel, aeropuertos, estaciones de tren, comida, o libre prestación en el destino).

Control y verificación del cumplimiento del sistema:

1. El Departamento de Recursos Humanos realizará, de forma periódica y aleatoria, controles del registro diario de la jornada de los/as trabajadores/as, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

2. Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el Departamento de Recursos Humanos comunicará las incidencias al/la responsable directo/a del trabajador/a, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

3. En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

4. Igualmente, en caso de que las personas trabajadoras observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, registrarán su incidencia a través de la siguiente dirección: convenioplusbel@plusbel.com

5. Todos los trabajadores/as quedan obligados a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Prestación de servicios fuera del horario de trabajo y realización de horas extraordinarias:

1. Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

2. Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

(i) Cuando el/la trabajador/a deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

(ii) Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte de su responsable directo, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable. En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador/a afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

3. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

4. En cualquier caso, no se considera tiempo efectivo de trabajo:

- El tiempo de descanso "para el bocadillo" (15 minutos), no se considera tiempo efectivo de trabajo.

- Los pequeños retrasos generados en los fichajes a la hora de registrar la hora de entrada y salida, que suponen un exceso de jornada diariamente no significativo, tampoco se consideran tiempo efectivo de trabajo, al igual que tampoco las divergencias entre los fichajes de acceso al centro de trabajo y las horas de inicio/finalización de la jornada.

La información relativa al registro diario de la jornada, será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario descritos en el segundo apartado, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo -y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable- del presente acuerdo en función de las específicas circunstancias concurrentes en la actividad de los/as trabajadores/as y en las necesidades organizativas de la Empresa.

Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar el presente acuerdo con la debida flexibilidad y con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de las propias personas trabajadoras.

A tal efecto, las partes podrán celebrar, si así lo estimaran, reuniones periódicas de seguimiento y control, sin perjuicio de aquellas otras que, por razones extraordinarias, puedan convocarse.

23.5 Declaración de principios sobre el registro de jornada.

Ambas partes entienden y expresan, siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de promover la igualdad

real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Plasbel con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que ya en el I Convenio Colectivo de la Empresa Plasbel se incluyeron medidas de conciliación como mejoras de las previsiones legales, medidas que ha sido acogidas interna y externamente de forma muy positiva y que en el presente convenio colectivo ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras y medios puestos a disposición de los empleados que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que los empleados están presentes en el centro de trabajo son tiempos de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación. Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más

restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

- Mantener la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que los empleados realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones (presencia o flexibilización de la jornada).

- Incorporar a todo el personal con relación laboral, independientemente de su categoría, en el sistema de registro de jornada diaria. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo... se establecen dos tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo (Colectivo 1 y Colectivo 2).

- Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Plasbel, y teniendo en cuenta ambas partes, y la propia plantilla, la hora de entrada pactada, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a la hora pactada con cada colectivo de personas. Quedan lógicamente excluidas de este punto aquellas horas extraordinarias que sean solicitadas por los responsables para ser realizadas antes de la hora prevista.

- Las personas trabajadoras están obligados a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo.

- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

- Colectivo 2: Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: se acuerda que estos trabajadores, y sus responsables directas en caso necesario, rellenen y firmen manualmente, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Al amparo de lo previsto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria en aquellos supuestos en los que sea necesario productiva y organizativamente, en casos tales como pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias sobrevenidas, siempre que no se puedan sustituir con otras modalidades de contratación previstas legalmente, todo ello dentro de los límites del artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzca una ausencia injustificada de un día completo, la Empresa podrá optar por descontar las horas correspondientes en la nómina del mes o aplicar compensación de jornada recuperando el trabajador esa jornada de trabajo en otro día (pudiendo ser un festivo), a efectos de reducir las horas extraordinarias.

En caso de que dicha compensación se produzca en un día festivo, y por tanto no compute como horas extraordinarias, la Empresa no obstante abonará al trabajador un complemento de festivo a razón del 36,9% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 25. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

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

Artículo 26. Turnicidad.**26.1 Definiciones**

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En Plasbel existen dos tipos de trabajadores a turno:

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

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

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

26.2 Descansos semanales y descansos entre jornadas

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

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

26.3 Ausencias imprevistas

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar mediante los medios establecidos, como por ejemplo la App "Plasbel Personas" o en su defecto mediante correo electrónico a Dpto Recursos humanos dptorecursoshumanos@plasbel.com, a su superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

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

26.4 Rotación

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

26.5 Retribución del trabajo a turnos

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

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

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

b) Trabajadores a turno discontinuo: percibirán un complemento denominado “turnicidad” en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Para que se considere turno discontinuo con la compensación económica correspondiente, ha de existir como mínimo la correlación rotativa de dos semanas consecutivas dentro del periodo de un mes. Es decir, si durante 2 semanas consecutivas dentro de 1 mes, no existe rotación, el trabajador no percibirá el plus correspondiente durante esas 2 semanas.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días hábiles, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

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

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

Al margen de las salvedades legales (por ejemplo: incapacidades temporales que excedan del año natural), se podrán disfrutar en el año siguiente de un máximo de 5 días laborables en el año siguiente a su devengo, y en todo caso, antes del 28 de febrero de cada año.

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

- Temporada alta: meses de junio de septiembre.
- Temporada baja: restantes meses.

Los trabajadores, con carácter general tendrán el derecho a disfrutar un máximo de 10 días hábiles ininterrumpidos en temporada alta (junio a septiembre), siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las “Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales”. A este respecto, a efectos de selección de las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerá en cada departamento un orden rotativo gestionado por el responsable de cada sección/departamento.

En el caso de los trabajadores sujetos a turno continuo, los calendarios podrán prever un periodo inferior de vacaciones en los meses estivales, en caso de que sea necesario productivamente en función del año de que se trate, y siempre respetando la jornada máxima anual.

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

Ahora bien, para aquellos trabajadores (a excepción de los que trabajen a turno continuo con el calendario laboral ajustado a la jornada máxima anual) que soliciten sus vacaciones en temporada baja, es decir, fuera del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, con el fin de incentivarlo

(especialmente favoreciendo a los trabajadores extranjeros cuyas familias residan en el extranjero), la Empresa otorgará los siguientes beneficios adicionales:

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

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

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

Artículo 28. Licencias y permisos generales.

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

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

- 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 (acreditado mediante certificado de padrón municipal) y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El hecho causante deberá estar justificado documentalmente mediante certificado emitido por un facultativo médico, de tal manera que en el caso de que el hecho causante que da lugar al permiso finalice antes del transcurso de los 5 días, finalizará el derecho el permiso.

- Un día natural por traslado del domicilio habitual, debiendo acreditarse mediante factura de la agencia de mudanza, contrato compraventa, arrendamiento o cualquier otro documento que justifique el traslado de domicilio.

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

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

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

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de la trabajadora embarazada de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Los trabajadores que presten servicios en fin de semana, previo aviso mínimo de 15 días y justificación documental, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, el día que les coincida con la celebración de un bautizo, comunión o boda de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad, debiendo recuperar dicho día en el día que acuerde con su responsable.

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

Artículo 29. Permiso de lactancia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones, debiendo preavisar a Recursos Humanos con 1 mes de antelación al inicio de la lactancia:

- Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).
- Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).
- Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

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 Plasbel 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.

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

Artículo 30. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Todas las situaciones anteriores deberán ser acreditadas documentalmente ante Recursos Humanos, para justificar su solicitud. En concreto, sin ser una lista exhaustiva, se aportarán los siguientes documentos:

- a. En los casos de solicitud de reducción de jornada para cuidado de hijo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Concreción sobre la situación laboral del otro progenitor: certificado de la empresa donde trabaje indicando jornada, horario, si existe flexibilidad horaria, si ha solicitado alguna medida de conciliación, etc.
 - iii. Acreditación del horario escolar o de la guardería, en su caso.
 - iv. Acreditar que no hay otros familiares que se puedan hacer cargo del menor.
- b. En los casos de reducción de jornada para cuidado de familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial:
 - i. Acreditación del parentesco.
 - ii. Certificado expedido por el organismo público competente donde conste la discapacidad.

iii. Acreditación de que no realiza actividad retribuida.

c. Para los casos de solicitud de reducción de jornada para cuidado de familiar a cargo:

i. Acreditación del parentesco.

ii. Acreditación de la dependencia del familiar a cargo (informes médicos, historial clínico, resoluciones de dependencia o incapacidad...)

iii. Acreditación de que el familiar no realiza actividad retribuida.

iv. Concreción sobre la disponibilidad de atención del resto de personas a cargo del familiar, en su caso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que acrediten tener que atender a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave u

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

Artículo 32. Adaptación de la jornada

Las medidas siguientes se introdujeron en el I Convenio Colectivo de Plasbel, y actualmente quedarían encuadradas en el marco de la adaptación de jornada prevista por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual. Ambas partes consideran que el presente artículo contiene los supuestos en los que confluyen los intereses productivos de la Empresa con la conciliación de la vida familiar y personal.

Sin perjuicio de lo anterior, se estudiará cada supuesto particular, abriéndose un periodo máximo de negociación de 15 días en los términos del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, dando prioridad siempre a los supuestos pactados en el presente artículo, en el cual, repetimos, ambas partes consideran que podrían confluir los intereses mutuos, debiendo analizarse mucho más en detalle aquellos supuestos no contemplados.

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras del área de producción podrán solicitar una adaptación de su sistema de turnos para eliminar la prestación de servicios en turno de noche y festivos hasta que el menor cumpla 48 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas.

Artículo 32.3. Solicitudes de adaptación de jornada fuera de los supuestos anteriores

En aplicación de la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de hijos, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplan doce años.

Los términos del ejercicio de este derecho se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, valorándose los siguientes factores:

- Las necesidades del menor, en su caso.
- En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de familiares, estos deberán estar comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad.
- El perjuicio organizativo para la empresa. La solicitud de adaptación no podrá afectar al correcto desarrollo del proceso productivo, garantizándose en todo caso la organización y planificación del proceso en turnos rotativos y durante todos los días de prestación efectiva de servicios.
- La adaptación de jornada se atenderá a los horarios productivos, por lo que no será posible dicha adaptación cuando implique la prestación de servicios en franjas horarias no productivas.
- El perjuicio a otros compañeros.
- Si existen otras medidas de conciliación ya concedidas en su misma sección.
- Si constan restricciones del otro progenitor para cuidar del menor, en su caso.
- Si existen otros familiares que puedan hacerse cargo del familiar, en su caso.
- Los horarios escolares o de guarderías, en su caso.

El procedimiento para acogerse a este derecho será el siguiente:

2. Los trabajadores deberán presentar una solicitud por escrito, aportando la siguiente documentación:

- a. En los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de hijo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Concreción sobre la situación laboral del otro progenitor: certificado de la empresa donde trabaje indicando jornada, horario, si existe flexibilidad horaria, si ha solicitado alguna medida de conciliación, etc.
 - iii. Acreditación del horario escolar o de la guardería, en su caso.
 - iv. Acreditar que no hay otros familiares que se puedan hacer cargo del menor.
- b. Para los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de familiar a cargo:
 - i. Acreditación del parentesco.
 - ii. Acreditación de la dependencia del familiar a cargo (informes médicos, historial clínico, resoluciones de dependencia o incapacidad...)
 - iii. Concreción sobre la disponibilidad de atención del resto de personas a cargo del familiar, en su caso.

Además, podrá aportar cualquier otra documentación que estime conveniente para acreditar su situación.

3. A partir de la presentación, se abre un plazo máximo de 15 días para la negociación de los términos de la solicitud.

4. Finalizado dicho plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En estos últimos dos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Artículo 33. Excedencias.

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

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

El trabajador excedente voluntario no tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo sino sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio y fecha de fin de la excedencia voluntaria, debiendo preavisar con 1 mes de antelación a la fecha de reingreso, comunicando a RRHH su intención de reincorporarse, entendiéndose que en caso de solicitud extemporánea, se perderá el derecho al reingreso.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o 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.

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

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

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

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

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

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

5. Las situaciones de excedencia antes expuestas terminarán al cumplirse el plazo para el que fueron concedidas, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I. Régimen económico

Artículo 34. Conceptos retributivos del personal.

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

- Salario Base: Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.
- Antigüedad: El plus de antigüedad retribuye el tiempo de permanencia de los trabajadores en la Empresa en base a su antigüedad reconocida en nómina. Este plus se abonará en base al modelo de trienios y quinquenios.
- Plus de nocturnidad: Es la retribución percibida por el trabajador correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno (de las 22 horas a las 6 del día siguiente), salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.
- Complemento de turno continuo: Es el complemento adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos continuo, según la definición contenida en el artículo 26.
- Turnicidad: Es la retribución adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos discontinuo, según la definición contenida en el artículo 26.

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

Adicionalmente, se podrán establecer los siguientes conceptos:

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

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

Las partes manifiestan que los anteriores conceptos cumplen con lo establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Industria Química en cuanto a la estructura salarial, respetándose en todo caso el Salario Mínimo Garantizado para cada Grupo Profesional.

Artículo 35. Abono y compensación de gastos.

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

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

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

Artículo 36. Revisión salarial

Para el año 2024 las cuantías son las previstas en las Tablas Salariales incluidas en el **Anexo I**.

Para los años posteriores de vigencia del presente Convenio, se aplicará la subida salarial equivalente al incremento que experimente el IPC salvo que no se cumplan los objetivos anuales fijados, que se entregarán cada año al Comité de Empresa.

En caso de que durante la vigencia del Convenio, algún año el resultado del IPC sea negativo, no se podrá aplicar una reducción salarial, sino que se mantendrán las cuantías del año anterior.

Artículo 37. Anticipos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce la posibilidad de solicitar por parte de los empleados el pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegue el día señalado para el pago, fijándose como plazo para su solicitud antes del día 15 de cada mes, y para el pago, el día 15, o primer día hábil siguiente en caso de coincidir con fin de semana o festivo.

TÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Seguro de accidentes.

Plasbel suscribirá, una póliza de seguro a favor de aquellos trabajadores con contrato indefinido y antigüedad de al menos 2 años que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 12.000 € euros en el caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual.

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

Artículo 39. Seguro de Salud.

En el marco del sistema de retribución flexible existente en Plasbel, las personas trabajadoras pueden concertar un seguro de salud, con los beneficios fiscales vigentes.

Artículo 40. Ayuda escolar

Plasbel abonará 90 € brutos entre agosto y septiembre de cada año para aquellas personas trabajadoras con contrato indefinido, 2 años de antigüedad, y con hijos/as con edades entre 3 y 12 años que cursen Educación infantil o Primaria. Será necesario enviar certificado de matrícula de la persona que cursará estudios.

Artículo 41. Parejas de hecho.

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

Artículo 42. Ropa de trabajo.

Plasbel pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación el vestuario necesario para su puesto de trabajo. Igualmente, renovará el vestuario de aquellas personas que lo soliciten debido al deterioro de los mismos.

En todo caso, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores.

Será de obligado cumplimiento el uso de la ropa de trabajo tal y como se entrega, sin que esté permitido hacer modificaciones en la misma que afecten a la estética visual, debiendo usar todos los trabajadores los equipos de trabajo que estén en vigor, debiendo dejar de usar aquellos desfasados, con el fin de procurar una homogeneidad en el conjunto.

En caso de finalización de la relación laboral la Empresa podrá requerir la devolución de los equipos de trabajo.

Artículo 43. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

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

Artículo 44. Plan de Igualdad.

Plasbel ha desarrollado e implantado un Plan de Igualdad con vigencia de cuatro años, que tiene como objetivo principal potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptándose a los cambios de la sociedad actual.

Se mantendrán las acciones ya desarrolladas dentro de este ámbito y se impulsarán otras nuevas en aquellos aspectos con posibilidad de mejora.

Para ello, se ha constituido una Comisión de Seguimiento compuesta por dos representantes de los trabajadores así como por dos representantes de la Empresa, acorde a criterios de paridad, representatividad y transversalidad, con el objetivo de recoger las necesidades diferenciales y facilitar su difusión y resultados.

Los objetivos de la comisión son la equidad de género, la no discriminación por razón del género, la eliminación de cualquier indicio de acoso sexual o moral, la promoción y difusión basada en la igualdad y el seguimiento y actualización del Plan de Igualdad.

Concretamente se encargará de:

☐ Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

☐ Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.

☐ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.

☐ Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa

Asimismo, la Comisión podrá detectar desajustes, y adoptar medidas correctoras así como comprobar:

☐ El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.

☐ La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.

☐ La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

☐ La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Esta Comisión desarrolla acciones positivas sobre comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad, junto a la realización del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, así como su implementación, llevando a cabo su seguimiento, evaluación y actualización del mismo.

- Sensibilidad con la igualdad, promoverla y denunciar situaciones discriminatorias.

- Innovación en materia de igualdad de género.

- Transparencia en la información difundida a nivel externo e interno.

- Utilización del lenguaje no sexista ni discriminatorio.

- Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y planes de carrera.

- Ser referente en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el Portal del empleado se encuentra toda la información disponible para el conjunto de la plantilla, incluyéndose las medidas de conciliación reguladas en el presente convenio colectivo, al cual se le ha dado una redacción acorde a los principios de igualdad fijados en el Plan.

Artículo 45. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral

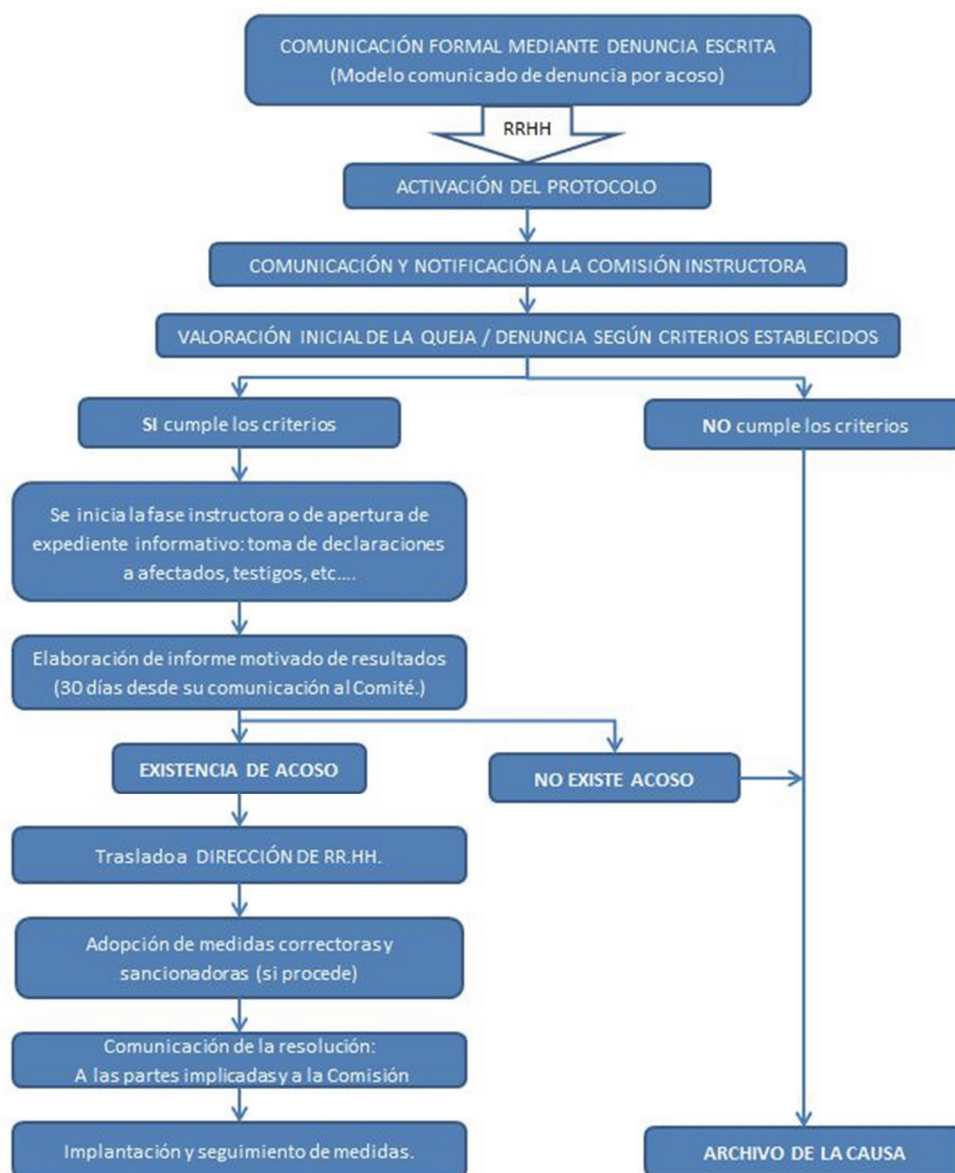
Plasbel velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

La Empresa cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral integral adaptado a las previsiones de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se encuentra disponible en el Portal del Empleado.

Se recuerda que existe -en RRHH y en el Portal del Empleado- a disposición de los trabajadores un Modelo de Denuncia para que la propia persona que pueda estar sufriendo esta situación defina los acontecimientos que identifique como conflictivos con otras personas de su entorno laboral susceptibles de generar acoso.

Además, cualquier miembro de la plantilla puede utilizar el canal de denuncias de manera segura y anónima establecido en la dirección de <https://walki.integrityline.com/> y a través de la página web de Walki.

El procedimiento formal se define en las siguientes etapas:



En caso de duda o para solicitar información, cualquier miembro de la plantilla puede dirigirse al Departamento de RRRHH, a la representación legal de los trabajadores y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

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

Se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario que requiera pernoctación, tras justificación del centro hospitalario correspondiente.

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

Artículo 47. Jubilación parcial.

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

En la medida de lo posible, se tratarán de aplicar las condiciones de la modalidad de jubilación parcial para la Industria manufacturera, según lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre.

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

Artículo 48. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir 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) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 49. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro

de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

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

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

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

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

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

Por su parte, el mapa de responsabilidad será un instrumento de desarrollo útil del plan de prevención para una mayor integración de la política preventiva de la Empresa en todos los niveles de la misma, todo ello en el marco de una política empresarial de implementación de medidas sociales de responsabilidad social corporativa, en aras a crear planes de compliance laborales y PRL.

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

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

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

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

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

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

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

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

A efectos de informar a los trabajadores de los riesgos y observaciones de seguridad, la Empresa cuenta con un buzón de sugerencias en el portal del empleado interno de Plasbel, así como de información en las pantallas informativas que se encuentran en las instalaciones de cada una de las secciones, donde se proyectan observaciones y recordatorios de seguridad.

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

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

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

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

Vigilancia de la salud.

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

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

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

Para la realización de los reconocimientos, la Empresa facilitará que estos se lleven a cabo dentro de la Empresa (en el servicio médico) o en la clínica que corresponda, sin que tengan que realizarse necesariamente en el transcurso de la jornada laboral, sino que dependerán de la organización del servicio médico de la Empresa o de la clínica correspondiente.

Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo

de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

Artículo 50. Mapa de responsabilidad.

Dentro de la política de integración, a todos los niveles, de la prevención de riesgos laborales en la Empresa, las partes convienen en la importancia de establecer sistemas de gestión de Compliance PRL diseñados esencialmente para la prevención de riesgos derivados de incumplimientos normativos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como para detectar y corregir de una forma temprana aquéllos riesgos que no se hayan podido evitar.

Todos los estándares internacionales relacionados con la gestión del cumplimiento normativo en general (Líneas Directrices OCDE, Normas ISO 19600 y 31000, Norma australiana AS 3806.2006, etc.), y del cumplimiento laboral en particular (Convenios OIT en materia de derechos humanos sociales, Libro Verde de la Comisión Europea o la Norma SA 8000 en el ámbito de la "Responsabilidad Social de las Empresas", RSE) así como la normativa en materia preventiva, proponen "marcos de referencia" en la gestión de compliance basados en un enfoque estructural e integral en el seno de la propia organización.

La esencia de estos sistemas de gestión radica en la interiorización orgánica de una verdadera responsabilidad social corporativa en la actuación de la organización y de una cultura de cumplimiento ético en el comportamiento de las personas que trabajan para la organización "a todos los niveles".

Esta nueva perspectiva de la gestión estratégica de las relaciones laborales desde la óptica de la prevención de riesgos laborales requiere de la Alta Dirección que asuma expresa y públicamente el firme compromiso de aplicar los valores fundamentales y los estándares de una integración efectiva, eficiente, eficaz y material de la cultura preventiva en la Empresa. Para ello deberá garantizar, entre otros aspectos, el principio de "cumplir y hacer cumplir" con las normas y directrices elaboradas en el marco del sistema de gestión de compliance PRL aprobado por la organización.

En este sentido, los sistemas de gestión de compliance PRL, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, proponen la integración de todas las normas preventivas bajo el paraguas de una norma básica, como puede ser el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre la base de los principios de "mejora continua de la integración preventiva" y de un "cumplimiento responsable" del bloque normativo en materia preventiva, todo ello a través del establecimiento de un Mapa de Responsabilidad en materia preventiva en el que se establezca una delegación eficaz de funciones, obligaciones y responsabilidades a los distintos miembros de la organización con capacidad y formación suficiente.

Por lo tanto, resulta esencial para poder fomentar una verdadera cultura en el seno de la Empresa favorable al cumplimiento preventivo-laboral que, siguiendo los estándares mencionados, se estructure un sistema de compliance PRL contemplando, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) En primer lugar, se debe partir necesariamente de una previa Identificación y Análisis de los Riesgos Laborales.

b) A continuación se realiza una Clasificación de los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto, lo que deberá tener su reflejo en el documento de Planificación Preventiva de la Empresa.

En función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad.

c) Una vez se clasifican los riesgos se procede a elaborar y ejecutar el Mapa de Responsabilidad como norma básica de compliance (Política General de Compliance) orientado a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados mediante una política de delegación efectiva; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de sugerencias interno (whistleblowing) o el establecimiento de reuniones periódicas entre la Empresa (a través de su Compliance Officer PRL), Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, mandos intermedios, técnicos de PRL y cualquier otra persona con capacidades y toma de decisión en materia preventiva.

d) Finalmente se procederá a una Evaluación, Seguimiento y Monitorización continua del Mapa de Responsabilidad (Monitoring), procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

Artículo 51. Buzón de sugerencias en materia preventiva.

Se implanta un buzón interno de sugerencias en materia preventiva disponible en el Portal del Empleado interno de Plasbel, con el fin de que los empleados puedan poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de los distintos responsables/mandos intermedios, las deficiencias/mejoras potenciales que sean advertidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta medida se encuadra dentro del riguroso proyecto de actuación empresarial destinado a procurar una más adecuada y eficiente prevención de los riesgos laborales en el seno de la Empresa, tal y como se ha desarrollado en el artículo anterior, en el marco de diversas actuaciones de distinta índole de política social corporativa que se están acometiendo, con el fin de integrar aún más si cabe la prevención de los riesgos laborales a todos los niveles.

Por tanto, esta medida se encuentra dentro del paquete de medidas realizadas en desarrollo del Mapa de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales que conlleva la designación de una red de colaboradores, que canalicen adecuadamente la política preventiva empresarial.

La conveniencia de contar en el seno de la empresa, entre otros, con estos buzones de sugerencia interna (denominados como whistleblowing en el derecho anglosajón), nació en España tras la entrada en vigor de Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), cuyo artículo 48 impone la obligación a las empresas, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante, en la actualidad, esta figura se está extrapolando a otras áreas tales como la prevención de delitos, o a la prevención de riesgos laborales.

Así, esta medida encuentra su conveniencia legal en el propio artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el cual contiene expresamente la siguiente previsión: "Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en

particular: (...) 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, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Por tanto, a través del buzón/canal de sugerencias en materia preventiva, la Dirección de la Empresa pretende ofrecer a sus trabajadores un sistema totalmente anónimo y eficiente a partir del cual, puedan informar a los responsables en materia preventiva, de cualquier anomalía o riesgo que en esta materia sea detectado.

De esta forma se pretenden agilizar las actuaciones que en cada caso sean necesarias para preservar la salud y seguridad de los trabajadores afectados.

Se publicará la información pormenorizada sobre el funcionamiento del buzón (forma de presentar la sugerencia, plazos de resolución, órganos de investigación y resolución, confidencialidad, etc.)

Artículo 52. Delegación de funciones en materia preventiva

En desarrollo del Mapa de Responsabilidad implantado en la Empresa y siguiendo las recomendaciones y directrices fijadas por la Circular 4/2011 de 2 de noviembre, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral, se lleva a cabo una política de delegación eficaz de obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, aplicable a todos aquellos trabajadores con facultades preventivas.

A continuación se desarrollan las principales funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva, bajo el principio de “cumplir y hacer cumplir”, y ello sin perjuicio de lo que esté establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento en Plasbel Plásticos, S.A.U., en base al artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 2 del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, así como las obligaciones que se deriven de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales:

DIRECCIÓN

- Responsable de la definición, desarrollo, articulación, revisión y cumplimiento de la política de PRL.
- Establecer objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales y llevar adelante acciones materiales en coherencia con la política preventiva existente.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas.
- Designar los medios humanos en materia de Seguridad y Salud, que coordinen y controlen las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia en colaboración con los medios designados en la organización.
- Sancionar a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos directamente o a propuesta de los distintos mandos que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

JEFES DE ÁREA

- Conocer e integrar la documentación preventiva que sea de aplicación en el área de trabajo correspondiente.
- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.
- Proporcionar, mediante los medios a su alcance en su área, formación práctica en materia de prevención de riesgos laborales en coordinación con el Servicio de Prevención de la Empresa, de lo que quedará registro escrito.
- Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas, aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas.
- Garantizar que las contrataciones de servicios se efectúen en base a los procedimientos de coordinación de actividad empresarial legalmente establecidos.
- No permitirá el acceso de personal no autorizado a áreas que le sean restringidas ni el uso de maquinaria de la empresa por parte de estos.
- Supervisará el mantenimiento de las correctas condiciones de trabajo así como la elaboración de los registros pertinentes.
- Dar respuestas a las sugerencias y consultas de los comunicados de riesgos emitidos por los trabajadores.
- Solicitar autorización por escrito la realización de trabajos que considere de especial peligrosidad con el fin de que el mismo decida sobre la necesidad de designar recursos preventivos y no iniciando los trabajos hasta no ser autorizado.
- Sancionar a los trabajadores de su área directamente o a propuesta de los distintos mandos a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

MANDOS INTERMEDIOS

- Las funciones correspondientes a los Jefes de Área si no existe en el área de trabajo del Mando Intermedio.
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.
- En coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno de la Empresa, así como con el Departamento de Seguridad y Riesgos Laborales, facilitar formación práctica específica en los riesgos del puesto y, en general, de las instalaciones, herramientas y equipos de trabajo que afecten o se usen en el puesto de trabajo, de lo que quedará registro escrito.
- Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta: rotación de tareas con distintos requerimientos físicos, turnos, puestos ocupados por embarazadas, etc.

- Llevar a cabo los controles de las condiciones de trabajo que le sean asignados.
- Proponer a su superior inmediato o, en su caso al Servicio de Prevención Ajeno así como al Departamento de Seguridad y Riesgos Laborales, sanciones a los trabajadores a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

TRABAJADORES

- Con respecto a las obligaciones de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo dispuesto en el Art.29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y a lo dispuesto en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo.

Artículo 53. Obligaciones básicas de los trabajadores a nivel preventivo.

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

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

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Para lo anterior deberán utilizar el buzón de sugerencias habilitado al efecto en el Portal del Empleado para entre otras cuestiones, incidencias de seguridad.
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 que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, según el régimen disciplinario previsto en el Título IX del presente Convenio Colectivo.

Artículo 54. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de preservar y proteger el medio ambiente en el desarrollo de sus actividades. Ambas partes se comprometen a cumplir con las normativas medioambientales vigentes y a adoptar prácticas sostenibles en todas las fases de nuestro proceso de producción:

Reducción de Residuos: Con el objetivo de minimizar el impacto ambiental, Plasbel implementará medidas para reducir la generación de residuos. Se fomentará la correcta gestión de residuos y se promoverán prácticas que favorezcan la economía circular.

Uso Sostenible de Recursos: Ambas partes acuerdan trabajar en conjunto para utilizar eficientemente los recursos naturales, minimizando el consumo de materias primas y energía. Se fomentará la investigación y adopción de tecnologías que contribuyan a la reducción del impacto ambiental.

Formación en Medio Ambiente: Plasbel proporcionará formación a los trabajadores sobre prácticas sostenibles y la importancia de su papel en la protección del Medio Ambiente. Se fomentará la concienciación sobre la gestión responsable de los recursos y la correcta disposición de residuos.

Evaluación y Mejora Continua: Plasbel se compromete a llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño ambiental, identificando áreas de mejora y estableciendo objetivos para reducir su huella ecológica. Se fomentará la participación activa de los trabajadores en iniciativas de mejora ambiental.

Responsabilidad Compartida: Tanto la empresa como los trabajadores reconocen su responsabilidad compartida en la preservación del Medio Ambiente. Se establecerán canales de comunicación para fomentar la colaboración en la implementación de prácticas ambientales sostenibles.

Sanciones por Incumplimiento: El incumplimiento de las disposiciones ambientales establecidas en este convenio podrá dar lugar a sanciones, de acuerdo con lo establecido por la legislación aplicable y los procedimientos internos de la empresa.

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

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 55. Faltas.**

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

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

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia pudiendo hacerlo la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa (incluidos supuestos de baja médica, sin perjuicio de que no exista obligación de remitir el parte de baja/alta), una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

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

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, así como el incumplimiento de las normas en materia de uso de dicho vestuario y herramientas de trabajo. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

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

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

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

19. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique.

20. El incumplimiento de las obligaciones de control de registro de jornada de los responsables.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

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

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

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

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

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

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

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

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

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

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

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa (incluidos supuestos de baja médica, sin perjuicio de que no exista obligación de remitir el parte de baja/alta), dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

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

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

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

22. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente (Compliance PRL o mandos intermedios, en su caso) con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

23. No comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de Personal (Compliance PRL o mandos intermedios en su caso) cualquier accidente o incidente laboral que

le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

24. La realización de fotografías dentro de las instalaciones de la empresa, pudiendo ser muy grave en caso de que la finalidad de dicha fotografía sea que la información sea publicada en cualquier medio (vulneración secreto empresarial) o para una conducta desleal (competencia).

25. El incumplimiento de las normas contenidas en el Código Ético o en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Plasbel. Si el incumplimiento fuese muy grave, podrá ser calificado como falta muy grave.

26. Cualquier incumplimiento de los protocolos y normas vigentes en Plasbel no contemplados en una infracción específica.

Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

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

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia, informaciones o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 en relación con el artículo 19.2 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia a un superior en cualquier materia de trabajo, incluidas las desobediencias al Compliance PRL y mandos intermedios y en general a cualquier persona con capacidad para llevar a cabo órdenes en materia preventiva. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

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

Artículo 56. Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 57. Prescripción.

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

TÍTULO XI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**Artículo 58. Representación legal de los trabajadores**

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

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

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas vigentes en Plasbel con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

El establecimiento de un nuevo Grupo de Ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

Disposición adicional segunda. Lenguaje neutro

Se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

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

Disposición adicional tercera. Grados de consanguinidad y afinidad.

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



ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales para el **año 2024** serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	296,17 €
1	1.162,38 €	296,17 €
2	1.243,74 €	296,17 €
3	1.335,46 €	296,17 €
4	1.485,11 €	296,17 €
5	1.692,29 €	296,17 €
6	1.961,01 €	296,17 €
7	2.991,87 €	296,17 €
8	3.829,59 €	296,17 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino, siempre y cuando se respete el Salario Mínimo Interprofesional.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

TURNICIDAD	1,29 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	11,67 € por noche completa trabajada
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9% por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	19,34 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).

ANEXO II. DIETAS

Se establecen las siguientes dietas fijas:

DIETAS	€
DESAYUNO	3
COMIDA	10
CENA	20

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1733 Resolución de 25 de marzo de 2024 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 Unión CAEC S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio con número de expediente 30/01/0059/2024; denominado Unión CAEC S.L.; código de convenio nº 30002662012003; ámbito Empresa; suscrito con fecha 28/02/2024 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, 25 de marzo de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "UNIÓN CAEC", S.L.**Objeto, ámbitos y aspectos generales****Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa "Unión CAEC, S.L. y el representante legal de sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

Artículo 2.- Denominación y determinación de las partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se negocia por la parte económica por el administrador único de la empresa "Unión CAEC, S.L. y por la parte social por el delegado de personal salido de las últimas elecciones vigentes y como representante de todos los trabajadores afectos por el presente convenio.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta al único centro de trabajo que dispone la Empresa, y que denominamos "Nave" y que está ubicado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Este convenio afecta a todo el personal del único centro de la empresa, no existe convenio de ámbito superior a la empresa, de todos modos, cualquier discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del RDL 1/1995, será solventada por la comisión mixta a que se refiere el artículo 8 del presente convenio

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El Convenio entra en vigor el día uno de enero de 2024 y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2028.

Artículo 6.- Denuncia y negociación.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal.

Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en los párrafos anteriores, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose en este caso, los conceptos retributivos en el aumento que se derive de aplicar a los mismos la cláusula de revisión salarial que se cita en el artículo 25 del presente convenio.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las mejoras de las condiciones aquí pactadas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan más beneficiosas a lo establecida en este Convenio.

Artículo 8.- Comisión Mixta.

1. La interpretación, regulación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una comisión representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente convenio.

2. Comisión paritaria: Las partes firmantes del convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

- Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.

- Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado

- Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

a) Composición: Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

b) Lugar de reunión: Será el del domicilio social de la empresa, calle Bucarest, 120, de la ciudad de Cartagena.

c) Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

d) Reuniones: Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio: Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y, simultáneamente, a la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo. La comunicación a la Comisión Mixta deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto concreto de que la inaplicación se refiera a los porcentajes de incremento y/o revisión salarial contemplados en el presente Convenio Colectivo, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras deberá producirse en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En este caso de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos contemplados en el presente artículo, así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los delegados de personal del único centro existente y por tanto, afectado.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa.
- h) En el supuesto de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

El representante de los trabajadores está obligado a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.

c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y el representante de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Mixta para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Comisión Mixta no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Mixta, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto.

Artículo 9.- Adhesión

En las respectivas unidades de negociación de otras empresas, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de este convenio en vigor, siempre que su actividad sea afecta a la que cubre este convenio, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Organización del trabajo

Artículo 10.- Principios generales.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene como objetivos principales que la empresa alcance los adecuados niveles de productividad mediante la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y pueda facilitar a sus clientes los servicios más eficaces en calidad y precio. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, deberán ir precedidas de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

De acuerdo con el art. 41 del E.T los trabajadores tienen la posibilidad de rescindir su contrato y percibir la indemnización establecida en el supuesto de verse perjudicado por cambios organizativos.

Artículo 11.- Cambio de puesto y movilidad del personal

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel.

En el supuesto de que por razones de minoración de contratación, reducción de los servicios, urgencia, causas técnicas, de producción, de organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación efectiva o asignación de tareas a un conjunto de trabajadores, la Dirección realizará los cambios o ajustes de puestos de trabajo y reasignación de tareas que estime convenientes a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador obligado a realizar cuantos trabajos, tareas o actividades le sean asignados, con la única limitación que las previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 12.- Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

5. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 13.- Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato. Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Asimismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 14.- Periodo de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado o directivo, niveles 5 y 6: Seis meses
- b) Resto de trabajadores: Tres meses

Artículo 15.- Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal titulado o directivo: dos meses.
- b) Personal niveles 5 y 6: un mes.
- c) Resto de trabajadores: quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Artículo 16.- Clasificación según permanencia.

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

2. Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

3. Serán contratos eventuales o de duración determinada aquellos cuyo personal hubiera sido contratado por la empresa con ocasión de prestaciones de servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con la limitación temporal que se determine en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La contratación de personal eventual o contratado para servicios determinados, habrá de hacerse por escrito, consignándose la causa específica de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

4. Será fijo discontinuo aquel que haya sido contratado para la prestación de un trabajo cuyo momento de realización será de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El trabajador tiene que ser informado del momento en que se tiene que reincorporar a su puesto de trabajo; esta acción se denomina llamamiento y es obligatoria mientras dure la relación laboral.

Para ello, la empresa utilizara el método de mensajería instantánea (telefónica) para avisar de la vuelta a la actividad laboral, quedando registro de ese archivo de mensajería.

El orden de llamada irá regido:

- a) Por antigüedad del trabajador en la empresa.
- b) Conocimientos/experiencia del trabajador para la realización del trabajo, prevaleciendo este frente a la antigüedad, pudiendo darse el caso de saltar al más antiguo debido al carácter especial/específico del trabajo a realizar.
- c) Si el trabajador no responde al llamamiento, y siempre y cuando se pueda demostrar que le ha sido notificado, se entenderá que desiste del contrato voluntariamente.

De acuerdo con el delegado de personal, se realizarán "listas/grupos" por especialización según tipo de trabajo a realizar, acordando diferentes grupos de fijos discontinuos según centro de trabajo.

Dentro de cada grupo el llamamiento será según el orden descrito anteriormente.

Artículo 17.- Lugar y centro de trabajo.

A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: Es la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

- Lugar de trabajo: Las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

Artículo 18.- Fin relación laboral / Extinción contrato

1. Sea cual sea la causa o tipo de despido, ante la salida/desvinculación de un trabajador de la empresa se procederá del siguiente modo.

El encargado de recursos humanos/personal controlara que dicho trabajador:

1.1. Devuelve herramientas, maquinaria y ropa.

1.2. Devuelve las llaves del centro de trabajo, o la tarjeta de acceso a las instalaciones.

1.3. Controlar que el afectado entregue todos los artículos que son propiedad de la empresa (ordenador, teléfono móvil, tablet...).

1.4. Cancelar su contraseña de acceso al ordenador.

1.5. Desactivar la cuenta de correo electrónico corporativa.

1.6. Desactivar su usuario del programa de fichajes.

1.7. Desactivar su usuario del resto de programas o de software utilizado durante la relación laboral.

1.8. Verificar si la empresa le adeuda alguna cuantía económica.

1.9. Verificar si es el trabajador el que adeuda alguna cuantía a la empresa.

2. La notificación de la extinción del contrato deberá hacerse por escrito, siendo válida la comunicación por mensajería instantánea vía teléfono, siempre que se acredite su recepción por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia notificará a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, no será necesario preaviso en contratos de menos de un año.

Clasificación profesional

Artículo 19.- Consideraciones generales.

El sistema de clasificación recoge todos los niveles y categorías profesionales que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todos los niveles o categorías deban existir en cada centro de trabajo o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien determina las funciones y tarea a realizar en cada puesto. La "descripción de niveles" y los "ejemplos" de puestos de trabajo que se incluyen en cada nivel de los que se establecen a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los puestos incluidos en dicho nivel. Dichas descripciones están orientadas, exclusivamente, a permitir la clasificación profesional de los trabajadores a efectos de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 20.- Descripción de los niveles de clasificación.**Nivel 1. Ayudantes/peón**

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren esfuerzo físico. No precisan una formación específica, pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas sencillas que requieran un escaso adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Auxiliares administrativos.

Peones y ayudantes.

Conductor carretilla (sin gran destreza o experiencia)

Todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, acondicionado, envasado, transporte manual, almacenaje y otras tareas subalternas y de peonaje.

Se incluyen también en este nivel a los trabajadores durante su periodo de aprendizaje de los diversos puestos de trabajo.

Nivel 2. Oficiales/Jefes de equipo

Criterios generales: Tareas que, aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por trabajar a partir de normas y procedimientos claramente establecidos y/o por una supervisión cercana pero no siempre presente. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar

Requiere un aprendizaje mínimo en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Jefe de equipo

Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, carretillas, máquinas especiales, etc.).

Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Mando Intermedio

Todo tipo de tareas especializadas y auxiliares realizadas en producción, mantenimiento, laboratorio, almacén y/o en cualquier otra dependencia o unidad funcional de tipo técnico.

Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, carretillas, máquinas especiales, etc.).

Nivel 3. Técnicos / Mando Intermedio

Trabajos ejecutados con autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales y criterios de alta cualificación dentro de una profesión. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones. Tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores organizando y dirigiendo los trabajos y responsabilizándose de los resultados. Así como la realización de tareas complejas, con objetivos definidos, con total autonomía y responsabilidad y bajo la supervisión de Dirección.

Formación: Conocimientos equivalentes a módulos profesionales de ciclo formativo superior, técnico de grado medio o diplomatura universitaria, completado con un periodo amplio de aprendizaje específico para el puesto y experiencia en el desempeño de diversos puestos de nivel inferior dentro de la propia empresa.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Técnicos de selección y personal.
- Técnico de Prevención de Riesgos.
- Técnico de Calidad.
- Ingenieros (júnior).
- Jefe administrativo
- Encargado general.
- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

Nivel 4. Directivos

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, con conocimientos técnicos muy especializados y/o desempeña un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Abogado o Licenciado en Derecho.

Economista o Licenciado en Ciencias Empresariales.

Licenciado en Informática.

Ingeniero Superior.

Psicólogo y/o Sociólogo.

Artículo 21.- Tabla de clasificación.

Nivel	Categoría
1	No especializado.
2	Especialista.

- 3 Técnicos y Mando Intermedio
4 Titulado superior.

Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales

Artículo 22.- Sistemas retributivos.

El salario a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos para cada categoría y puesto de trabajo:

Salario de clasificación, (salario base, pagas extras).

El personal cuyo contrato sea de corta duración percibirá su retribución por horas realmente trabajadas, aplicando igualmente los conceptos retributivos:

Salario de clasificación, vacaciones e indemnización por terminación de contrato.

Artículo 23.- Salario de clasificación.

Corresponde a la retribución devengada por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido.

El importe anual de este concepto se abonará en 12 pagas al año.

Importes brutos en euros hasta la primera revisión:

Nivel del puesto	Bruto anual	Bruto mensual
1	15.876,00	1.134,00
2	16.669,80	1.190.70
3	17.503,29	1.250.24
4	28.000,00	2.000,00

Artículo 24.- Equipos y material de trabajo.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados responsable de la pérdida.

En el supuesto en el que el trabajador no realizase un buen uso de los equipos, no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados, los devolviera en mal estado, salvo el desgaste normal por el uso, etc., la empresa podrá hacer uso del régimen disciplinario que en este convenio se expone e interponer una sanción del nivel que corresponda.

Artículo 25.- Revisión Salarial.

Anualmente se revisarán los salarios en un punto por debajo del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, sin que la subida salarial pueda ser negativa.

Si por causas legales el salario mínimo interprofesional superara el salario base de tabla, dicho salario base igualaría el salario mínimo interprofesional.

Régimen de trabajo

Artículo 26.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil setecientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En aquellos casos en los que el personal realice jornada continua mínima de 6 horas, el tiempo de descanso por bocadillo será computado como de trabajo efectivo.

En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos. Se podrán acumular períodos de hasta doce días, de día y medio ininterrumpidos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta dos semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

El personal que trabaje en los servicios contratados para otras empresas se adaptará a los horarios y/o cuadrantes turnos establecidos en dichos contratos.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 27.- Flexibilidad horaria. / Adecuación de jornada

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les será comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

Artículo 28.- Lugar de trabajo.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones dentro su grupo profesional, ya sea en el mismo lugar de trabajo o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, cuando ello no implique cambio de residencia familiar para el afectado.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, una cantidad por kilómetro.

Cuando la distribución del horario permita a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Artículo 29.- Horas extraordinarias y descansos compensatorios.

Criterios generales:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa y serán compensadas con jornada de descanso.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán como si fueran horas especiales.

Artículo 30.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales al menos 15 días serán ininterrumpidos.

Se da la opción al trabajador de acordar una distribución diferente, disfrutando de 20 días laborables según acuerdo con dicho trabajador, teniendo al representante de los trabajadores al tanto de dicho acuerdo.

En ambos casos el periodo de disfrute se fijará en acuerdo entre trabajador y empresa.

El calendario de distribución de las vacaciones se expondrá antes del 30 de noviembre de cada año, en el tablón de anuncios, para conocimiento del personal.

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos. Caso de no tener posibilidad de concentrar las vacaciones en un periodo determinado, se distribuirán a lo largo del año y con prioridad a elegir los periodos a los más antiguos.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como períodos vacacionales aquellos que coincidan con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté dando servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán establecidas en los cuadrantes anuales.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 puntos 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 31.- Licencias y permisos

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias y permisos conforme lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 32.- Complementos salariales en I.T. (Absentismo).

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral será la que fije la ley.

La Empresa no establecerá complementos salariales en caso de enfermedad, el trabajador percibirá exclusivamente lo que la Seguridad Social abone por dicho concepto.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación**Artículo 33.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa.

Artículo 34.- Protocolo para la prevención del acoso por cualquier razón.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral garantizando un ambiente de trabajo seguro, para lo cual tiene implantado el siguiente protocolo de actuación:

1. Declaración de la empresa

Esta Empresa, UNION CAEC, S.L, con el objetivo de proteger la dignidad de todos sus trabajadores, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Por ello:

- La Empresa condena cualquier actitud que suponga una discriminación por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal.
- La Empresa no tolerará situaciones de acoso.
- La Empresa se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Por todo ello, se desarrolla el presente Protocolo que incluye el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. Esta Empresa se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo

en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías.

1.1. Definiciones de acoso

Acoso moral

El acoso moral puede definirse como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un período de tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados en el lugar de trabajo. Ello con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, debilitar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus funciones, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Así, incumple la política de la empresa el empleado, hombre o mujer, que inflija a otro un trato degradante menoscabando su integridad moral, o realizando actos hostiles o degradantes que puedan suponer acoso moral hacia el destinatario. A modo de ejemplo, se considera acoso:

- El comportamiento de alguien que incluya el propósito de violar la dignidad de otra persona en el trabajo, o crear un ambiente hostil, de intimidación, degradante y ofensivo para otra persona.
- El acoso comprende tanto la intimidación intencional obvia o violenta como la no intencional o sutil, como puede ser el uso de apodos o burlas. Es deber del afectado decidir qué considera ofensivo.

Acoso sexual

El acoso sexual puede definirse como la conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exterioriza por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras.

Cualquier empleado, hombre o mujer, que acose sexualmente a otro empleado incumple la política de la empresa. El acoso sexual incluye, entre otras actuaciones, las siguientes:

- Acercamientos sexuales no deseados.
- Peticiones de favores sexuales.
- Conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas por el destinatario.
- Emisión de comentarios provocadores u obscenos, así como chistes o fotos sexuales.

Acoso racial

También incumple la política de la empresa cualquier empleado que discrimine a otro basándose en su raza, origen étnico, nacionalidad, religion o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad o minusvalía. A modo de ejemplo, el acoso racial incluye –pero no se limita a ello– las siguientes actuaciones:

- Conductas verbales o físicas de naturaleza racial no deseadas.
- Realización de comentarios racistas.
- Chistes o fotos racistas.

1.2. Tipos de acoso

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, las situaciones de acoso se pueden distinguir en tres tipos:

Acoso descendente

Es la situación de acoso en la que la persona acosadora ocupa un cargo superior en la empresa respecto a la persona acosada.

Acoso ascendente

Es la situación de acoso en la que la persona acosadora ocupa un cargo inferior en la empresa respecto a la persona acosada.

Acoso horizontal

Es la situación de acoso que se produce entre trabajadores del mismo nivel jerárquico.

2. Procedimiento de actuación

En caso de sufrir una situación de acoso, el trabajador deberá denunciar la situación. A estos efectos, la empresa deberá asegurar la protección del denunciante. Por ello, las partes firmantes del presente protocolo acuerdan la creación de la figura de dos asesores confidenciales cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso.

Los asesores confidenciales, que deberán ser uno de cada sexo preferiblemente, serán designados uno por los representantes de los trabajadores, y otro por la propia empresa.

Cuando un trabajador desee formalizar una queja de discriminación u acoso deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. En primer lugar, informará a cualquiera de los asesores confidenciales designados, bien directamente, bien a través de un representante de los trabajadores o de un representante de la empresa. Si no desea exponer la situación de acoso a ninguno de los actores indicados, podrá hacerlo ante un miembro del departamento de Recursos Humanos de la empresa.

2. Una vez los asesores confidenciales tengan conocimiento del problema planteado, recabarán por escrito la denuncia del trabajador, recogiendo su firma al final del documento.

3. Dicho informe debe realizarse rápidamente, con el fin de que pueda efectuarse una investigación y tomar las medidas oportunas.

4. Todas las alegaciones de discriminación o acoso serán recogidas formalmente. La alegación será investigada rápidamente y, como parte del proceso de investigación, el trabajador acosado podrá ser entrevistado y podrá ser requerido a una declaración de testigo, estableciendo los detalles de su queja. Se mantendrá la confidencialidad durante el proceso de investigación, siempre y cuando se considere práctico y apropiado a las circunstancias. Sin embargo, para poder investigar efectivamente una alegación, la empresa deberá determinar la envergadura de la investigación y los individuos que serán informados o entrevistados.

5. Completada la investigación, el trabajador denunciante será informado de los resultados y conclusiones obtenidos por la empresa.

6. La empresa está obligada a tomar las medidas apropiadas con respecto a todas las quejas de discriminación o acoso presentadas.

7. El trabajador denunciante no será penalizado por presentar una queja, aunque más tarde no la mantenga, a menos que se demuestre incierta o hecha de mala fe.

3. Informe de quejas

Todas las alegaciones de discriminación o acoso se tratarán de manera formal, confidencial y con la máxima rapidez. La empresa no podrá ignorar o tratar a la ligera las quejas de discriminación o acoso de miembros de un género, orientación sexual, religión o grupo racial en particular, o bien de personas discapacitadas.

Cualquier empleado que se confirme que haya discriminado o acosado a otro, infringiendo la política de la compañía, se someterá a los procedimientos disciplinarios internos. El comportamiento podría ser considerado como falta disciplinaria muy grave, siendo motivo de despido. Además, aquellos mandos que conozcan la incidencia de dichos actos discriminatorios o de acoso en sus departamentos y no tomen las medidas oportunas también serán sometidos a acciones disciplinarias según los procedimientos disciplinarios internos.

4. Cumplimiento.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento.

Este protocolo se mantendrá vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o modificación, o hasta que la experiencia indique su necesario ajuste.

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 35.- Delegados y responsables de prevención.

La Dirección de la Empresa nombrará un responsable de seguridad y el representante de los trabajadores será Delegado de Prevención.

Artículo 36.- Evaluación de riesgos y planes de emergencia.

La empresa mantendrá actualizada la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección.

Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.

Artículo 37.- Controles de alcohol y drogas en las empresas.

Compartiendo ambas partes firmantes que la operación de equipos y maquinaria industrial, así como, en especial, el desempeño laboral en puestos de riesgo es incompatible con los efectos derivados de medicamentos que puedan alterar la percepción o del consumo de alcohol o cualquier otra sustancia estupefaciente, acuerdan la aceptación de la "Política sobre el consumo de alcohol y drogas" existente en la empresa:

"La Dirección de Unión CAEC ha definido y establecido la política de no consumo de alcohol, tabaco y drogas, con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, clientes y visitantes. Teniendo en cuenta que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente laboral y las personas, influyendo en el bienestar y la salud de todos.

Con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y fomentar hábitos y estilos de vida saludables, se establecen los siguientes criterios:

- Se prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas ó energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

- Se prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones durante el desempeño de sus labores.

El no cumplimiento de esta Política, en cualquier forma o circunstancia, se considerará una falta grave debido al riesgo que implica dicha conducta, aplicándose en tal caso las medidas pertinentes por parte de la Dirección de la empresa.

La dirección se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo de la citada Política Preventiva, a difundirla a todo el personal y a impulsar su cumplimiento.

Finalmente, manifiesta su deseo de que toda la organización se implique en su desarrollo, colaborando en la implantación de la misma y asumiendo cada cual las obligaciones que le corresponden.”

Artículo 38.- Formación en prevención.

Se establecerá una formación específica para los responsables de prevención y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizarán de forma continua cursos de formación básica en seguridad, hasta alcanzar la totalidad de dicha formación para toda la plantilla.

Artículo 39.- Acciones formativas.

1. Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas.

2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de las empresas.

3. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes.

Artículo 40.- Seguro por fallecimiento o invalidez en accidente de trabajo.

Las Empresa contratará una póliza de accidentes para todos sus trabajadores que cubra los siguientes capitales:

• Muerte por accidente laboral.	20.000,00 €
• Incapacidad total por accidente laboral.	8.196,25 €
• Incapacidad total por enfermedad profesional	8.196,25 €

Faltas y sanciones

Artículo 41.- Faltas del personal.

Leves:

- Falta de puntualidad.
- Abandono del puesto de trabajo sin aviso.
- No avisar anticipadamente la ausencia al trabajo.
- 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.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo.
- Las faltas de respeto tanto a compañeros, como a mandos y clientes.
- La falta de aseo personal

Graves:

- Cometer repetidas faltas leves.
- Abandono del puesto de trabajo sin aviso que cause un perjuicio manifiesto a la Empresa con relación a sus clientes.
- No avisar anticipadamente la ausencia al trabajo que cause un problema en la organización del trabajo.
- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo, que puedan provocar un accidente
- Las faltas repetidas de respeto a cualquier persona relacionada con el trabajo.
- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, si causase perjuicio para la empresa podrá ser calificada como muy grave.
- 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.
- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

Muy graves:

- La reincidencia en cometer faltas graves.
- La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

- El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo, que puedan provocar un accidente
- La retirada del carné de conducir, que le impida la asistencia al trabajo con normalidad
- Estar dormido en el momento de prestación del servicio.
- Fumar en lugares prohibidos
- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- Cometer cualquier tipo de acoso moral, sexual o por razón de sexo, racial, etc.
- 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.

Las faltas no descritas en los apartados anteriores se atenderán a lo que el Estatuto de los Trabajadores determine u otras normas de carácter reglamentario.

Artículo 42.- Sanciones.

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido

Artículo 43.- Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, caso de negarse a ello, se hará delante de un testigo.

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

Procedimiento de resolución de conflictos**Artículo 44.- Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia ACSECMUR y su reglamento de aplicación, que vinculará al único centro de trabajo existente en la Región de Murcia y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, o acuerdos que lo sustituyan.

Por la representación económica, el Administrador Único de UNIÓN CAEC, S.L., Jerónimo Navarro Berlanga.—Por la representación social, el Delegado de personal de UGT, Alejandra Bernal Lidón.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1734 Resolución de 25 de marzo de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de revisión salarial y modificación del convenio colectivo de la empresa y Gestión y Control de Lorca, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio con número de expediente 30/01/0077/2024; denominado Gestión y Control de Lorca, S.L.; código de convenio n.º 30104102012022; ámbito Empresa; suscrito con fecha 20/12/2023 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, 25 de marzo de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GESTIÓN Y GESTIÓN DE LORCA S.L.

En Lorca, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa Gestión y Control de Lorca SL con la asistencia de las personas reseñadas a continuación

Parte Social:

- D. David Vera Pérez CC. OO miembro del comité de empresa
- D. José Alcázar Giménez UGT presidente del comité de empresa
- D. Juan Pedro Fuertes Martínez UGT miembro de del comité de empresa
- D. Buenaventura Cañada García miembro del comité de empresa
- D. Juan José Mula Ortega miembro del comité de empresa
- Dña. María Isabel Valero miembro del comité de empresa
- Dña. Encarna del Baño asesora por parte del sindicato UGT
- D. Miguel Ángel Rubio Rodríguez Rubio

Parte empresarial:

- D. Roque Mula Moya en calidad de gerente
- Dña. María del Mar Carrillo Fernández en calidad de Abogada
- D. David Galera Cánovas en calidad de Asesor
- D. Jesús Martínez Ruiz en calidad de responsable de RRHH

Se adoptan los siguientes acuerdos

Primero.- El apartado b del artículo 45 queda redactado de la siguiente manera,

b) La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración hasta 5 días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del:

- Cónyuge
- Pareja de hecho
- Parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad
- Familiares consanguíneos de la pareja de hecho
- Cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados.

Además, se incluye en el mismo apartado el permiso retribuido de hasta 4 días para urgencias familiares e imprevisibles.

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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Se adjunta la manera de computar los días en caso de licencias retribuidas:

Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas las mismas se regularán del siguiente modo:

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, la jornada programada en dicho día. Asimismo, cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

Segundo.- Se añade al artículo 46 el siguiente párrafo:

Permiso de hasta 8 semanas sin retribuir para el cuidado de hijos e hijas

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 30 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Tercero.- El artículo 57 queda del siguiente modo:

Artículo 57. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, no deba ser considerada grave o muy grave.

c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un periodo de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas previas a la ausencia, los motivos que justifican la falta al trabajo.

e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días

f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Cuarto.- El artículo 58 queda del siguiente modo:

Artículo 58. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con cualquier trabajador que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa. Así como La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

f) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

g) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Quinto.- El artículo 59 queda del siguiente modo:

Artículo 59. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) Cualquiera actuación con cualquier trabajador que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia y la inhibición o pasividad en la realización del mismo.

c) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

i) La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

j) Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

k) La embriaguez probada y habitual si repercute gravemente en el trabajo.

l) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

m) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

n) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Sexto. - El artículo 27 se actualiza de la siguiente manera:

Año 2024, Tablas salariales, con la subida acordada del 2,30%, vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2024.

TABLAS SALARIALES 2024

SALARIO BRUTO ANUAL

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	26.332,33
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	20.012,58
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	18.432,62
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	15.467,76
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	15.467,76
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
		Auxiliar especialista	
		Operario/a	
		Almacenero	
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	15.467,76
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

Año 2025, subida acordada del 2% con respecto a la tabla de 2024, vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2025.

TABLAS SALARIALES 2025**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	26.858,97
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	20.412,83
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	18.801,27
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	15.777,11
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	15.777,11
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
		Auxiliar especialista	
		Operario/a	
		Almacenero	
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	15.777,11
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

Año 2026, subida acordada del 2% con respecto a la tabla de 2025, vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2026.

TABLAS SALARIALES 2026**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	27.396,14
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	20.821,08
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	19.177,29
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	16.092,65
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	16.092,65
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
		Auxiliar especialista	
		Operario/a	
		Almacenero	
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	16.092.65
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

Año 2027, subida acordada del 2% con respecto a la tabla de 2026, vigencia desde el 01-01-2027 a 31-12-2027.

TABLAS SALARIALES 2027**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	27.944,06
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	21.237,50
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	19.560,83
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	16.414,50
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	16.414,50
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
		Auxiliar especialista	
		Operario/a	
		Almacenero	
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	16.414,50
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

*Para los años 2026 y 2027 si la variación del IPC esta en más o menos de un punto porcentual, la mesa negociadora se reunirá para tratar una revisión de las tablas.

Séptimo.- El último párrafo del artículo 35 contempla las mejoras en materia de formación y quedaría así:

El trabajador percibirá un plus de formación en los siguientes términos:

1. En cursos de formación obligatorios, 30 euros/mes durante un año a partir de la finalización del curso.

Así mismo si el trabajador encadena 2 años seguidos de formación el plus pasará de ser importe 30 € / mes a importe 35 € / mes.

2. En cursos voluntarios acordados entre empresa y trabajador, la empresa cubrirá los gastos derivados del mismo.

Octavo.- En caso de una publicación posterior del SMI y que alguna categoría quedara por debajo del mismo, se ajustará a dicho SMI.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1735 Resolución de 27 de marzo de 2024 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo y "Entidad", para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia.

Con el fin de dar publicidad al "Convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo y "ENTIDAD", para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia", autorizado el 7 de marzo de 2024 por acuerdo del Consejo de Gobierno, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto número 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, así como por lo previsto en el artículo 6.6 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del "Convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo y "ENTIDAD", para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia", que se inserta como Anexo.

Murcia, 27 de marzo de 2024.—La Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

**Convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la
Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Formación
Profesional y Empleo y "ENTIDAD", para el desarrollo de programas de
intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la
Región de Murcia**

Reunidos:

Reunidos por un lado, el Excmo. Sr. Don Víctor Javier Marín Navarro, Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, nombrado por el Decreto del Presidente n.º 40/2023, de 14 de septiembre, en representación de la misma para la firma del presente convenio, en virtud del artículo 16.2.a y ñ de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuya celebración ha sido autorizada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 7 de marzo de 2024.

Y de otra parte, el Sr. /Sra. D./D.^a _____, en calidad de _____, con CIF _____, y domicilio en _____, especialmente autorizado para la firma del presente convenio en virtud de ...".

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen recíprocamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente convenio, y a tal efecto,

Exponen:

Primero.- Que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante CARM) tiene atribuida la competencia en materia de educación, en virtud de lo estipulado en el Real Decreto 938/1999 de 4 de junio sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado en materia de Enseñanza no Universitaria (BOE 30 de junio).

Segundo.- Que la "ENTIDAD" tiene entre sus fines la realización de programas de intervención educativa con menores.

Tercero.- Que la finalidad principal de este convenio es contribuir a la realización de actividades para el desarrollo de actuaciones y programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia, facilitando la existencia de una oferta diversificada y suficiente de dichas actividades, en aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación sobre fomento de la colaboración con otras instituciones para el desarrollo de programas de intervención en centros educativos.

Cuarto.- Que la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, expone en su preámbulo como uno de los desafíos que la educación tiene ante sí conseguir que los padres y las madres se impliquen en la educación de sus hijos. En este sentido, la citada Ley Orgánica destina el Capítulo I del Título V a la participación en el funcionamiento y el gobierno de los centros de la comunidad educativa. Así pues, el artículo 118 establece que corresponde a las administraciones educativas fomentar, en el ámbito de su competencia, el ejercicio efectivo de la participación de la comunidad educativa en los centros educativos, así como adoptar las medidas necesarias que promuevan e incentiven la colaboración efectiva entre la familia y la escuela, haciendo efectiva la corresponsabilidad entre el profesorado y las familias en la educación de sus hijos. Esta participación de las familias en

los centros educativos y en la educación de sus hijos se realizará a través de las pertinentes asociaciones, conforme a lo establecido en el artículo 119.4 de la citada Ley.

Quinto.- Que el Decreto 359/2009, de 30 de octubre, por el que se establece y regula la respuesta educativa a la diversidad del alumnado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su capítulo VIII denominado "Participación y coordinación" establece, en el artículo 37, la participación de las familias en el proceso educativo del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y su colaboración en la respuesta y medidas educativas adoptadas en cada caso, y en el artículo 38, la coordinación de esta Consejería con organizaciones no gubernamentales, asociaciones sin ánimo de lucro y otras administraciones, con el fin de hacer efectivo el principio del esfuerzo compartido por alumnado, familias, profesores, centros, administraciones, instituciones y el conjunto de la sociedad y de mejorar la respuesta educativa a la diversidad del alumnado.

Sexto.- Que la "ENTIDAD" cumple con los requisitos para la firma de un convenio de colaboración con la CARM, para el desarrollo de programas de intervención educativa.

Por todo ello, las partes acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración que se registrará por las siguientes:

Cláusulas:

Primera.- Objeto

La Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la CARM y el/la "ENTIDAD", unidos en el objetivo común de la mejora de la calidad de la educación, colaborarán para impulsar y complementar los programas de intervención educativa que se desarrollan en los centros educativos públicos y privados concertados que conjuntamente acuerden las partes destinados para el "ALUMNADO".

Segunda.- Destinatarios y ámbito.

Son destinatarios de los programas de intervención educativa objeto de este convenio el "ALUMNADO" con necesidades específicas de apoyo educativo que curse enseñanzas de Educación Infantil o educación básica en centros sostenidos con fondos propios de la CARM que conjuntamente acuerden las partes.

Tercera.- Obligaciones de las partes.

Son obligaciones de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo las siguientes:

- 1.- Difundir entre los centros educativos el presente convenio.
- 2.- Facilitar la colaboración de los centros educativos con la "ENTIDAD" del presente convenio, ya que la entrada en el centro de los profesionales de la asociación deberá ser autorizada por el director/a del centro educativo.
- 3.- Los centros educativos solicitarán la conformidad de los padres, madres o tutores legales para la participación de sus hijos e hijas en los programas de intervención.

Son obligaciones de "ENTIDAD" las siguientes:

- 1.- Colaborar con los centros educativos en el desarrollo e implementación de actuaciones o programas que complementen el desarrollo del Plan de Actuación Personalizado de los alumnos objeto de intervención. Dichas actuaciones o programas se realizarán, preferentemente, dentro del aula.

2.- Apoyar a los centros educativos con los recursos personales y materiales que resulten necesarios para el desarrollo de las actuaciones que estén programadas.

3.- Presentar una memoria descriptiva del desarrollo de las actuaciones realizadas que contemplará, al menos, los siguientes apartados: relación de las actividades desarrolladas, nivel de coordinación con los profesionales de los centros educativos y propuestas de mejora, incidencia en la mejora de la inclusión educativa del alumnado, tanto a nivel curricular como personal y social, recursos utilizados, etc. La memoria será remitida a la dirección general competente en materia de atención a la diversidad.

4.- Tener una póliza de seguro de responsabilidad civil del personal que intervenga en los centros educativos. Copia de dicha póliza y relación del personal que interviene en cada centro se remitirá, cada curso escolar, a la Dirección General competente en materia de Atención a la Diversidad.

Cuarta.- Comisión de Seguimiento.

1.- Con objeto de garantizar la ejecución de este convenio y el cumplimiento de sus fines, se establece una Comisión de Seguimiento, integrada por dos representantes de la Dirección General competente en materia de Atención a la Diversidad, a designar por el titular de la Dirección General o persona en quien delegue, y dos representantes de la "ENTIDAD".

2.- La Presidencia de dicha comisión corresponderá a uno de los miembros designado por la Dirección General.

3.- El funcionamiento de esta Comisión de Seguimiento se regirá por lo dispuesto en la Sección 3.ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

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

5.- Corresponde a esta Comisión de Seguimiento las siguientes funciones:

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

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

Quinta.- Protección de la infancia y la adolescencia.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la "ENTIDAD" garantizará ante la Administración Regional, antes del inicio de las actividades, que el personal que participa en el convenio no ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos.

La "ENTIDAD" presentará a la dirección de cada centro educativo, con anterioridad al inicio de las actuaciones objeto del presente convenio, una Declaración Responsable de su Presidente o Gerente, relacionando el personal que pudiera realizar actividades en centros educativos y que requieran contacto

habitual con menores, en la que se haga constar la circunstancia de no incurrir en ninguno de los delitos referidos, para lo que previamente deberán haber solicitado el correspondiente Certificado del Registro Central de delincuentes sexuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la citada Ley Orgánica.

Sexta.- Financiación.

La celebración del presente convenio no supone gasto adicional al previsto en los presupuestos de la CARM, por lo que no se derivan de la suscripción de este convenio gastos para la Administración Regional de ninguna clase.

Séptima.- Jurisdicción.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para conocer de las controversias que puedan surgir del presente convenio, y que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento establecida en la cláusula cuarta. Las entidades firmantes manifiestan su voluntad de someterse, en caso de posibilidad de elección de fuero, a los órganos jurisdiccionales de la Región de Murcia.

Octava.- Vigencia.

Este convenio surtirá efectos desde el momento de su firma y tendrá una duración de cuatro años, sin perjuicio de que se acuerde expresamente su prórroga, por el plazo máximo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, mediante la formalización de la correspondiente adenda al presente convenio.

Novena.- Extinción.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en las leyes.

En su caso, la Comisión de Seguimiento adoptará las medidas necesarias para facilitar la liquidación de las obligaciones en curso, de acuerdo con la normativa vigente.

Décima.- Protección de datos.

Las partes se comprometen a cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, y en cualesquiera otras normas vigentes o que en el futuro se puedan promulgar

sobre esta materia. Las entidades y personas beneficiarias interesadas tendrán los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos a que hacen referencia los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.

Los datos de carácter personal facilitados por una de las partes a la otra serán tratados por aquella que los reciba como responsable de los mismos, con la finalidad de gestionar el presente acuerdo y la formación práctica correspondiente, por ser necesarios para la ejecución de ambas finalidades, datos que serán conservados durante el plazo de duración del presente acuerdo y más allá durante los plazos legalmente establecidos.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes suscriben el presente convenio, en las fechas de las respectivas firmas electrónicas, siendo estimada como fecha de formalización del presente documento la correspondiente a la de la firma de la parte que lo suscriba en último lugar.

Por la Consejería de Educación,
Formación Profesional y Empleo, el
Consejero

Víctor Javier Marín Navarro

Por la Entidad, la/el presidenta/e

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor

1736 Anuncio por el que se hace pública la Resolución por la que se revisa la autorización ambiental integrada otorgada en el expediente AAI20021593, del titular Engie Cartagena S.L., para adaptación de las condiciones de la autorización a la decisión (UE) 2021/2326 de la Comisión de 30 de noviembre de 2021, por la que se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) conforme a la Directiva 2010/75/UE del Parlamento Europeo y del Consejo para las grandes instalaciones de combustión.

Conforme a lo establecido en el artículo 24.3 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 pública la Resolución de la Dirección General de Medio Ambiente de 23 de marzo de 2024, de revisión de la Autorización Ambiental Integrada de 10 de marzo de 2004 otorgada en el expediente AAI20021593, del titular ENGIE Cartagena S.L., para su adaptación a la Decisión de Ejecución (UE) 2021/2326 de la COMISIÓN de 30 de noviembre de 2021 por la que se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) conforme a la Directiva 2010/75/UE del Parlamento Europeo y del Consejo para las Grandes Instalaciones de Combustión, queda sujeta a las condiciones y prescripciones recogidas en el INFORME TÉCNICO-ANEXO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS de 13 de febrero de 2024 del anexo de esta resolución.

El contenido completo de la Resolución estará disponible, al día siguiente a esta publicación, en la página web:

<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=68319&IDTIPO=60>

Murcia, 26 de marzo de 2024.—El Director General de Medio Ambiente, Juan Antonio Mata Tamboleo.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Área de Industria y Energía

1737 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de Información Pública la solicitud de Declaración, en concreto, de Utilidad Pública (DUP) de la LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV, en los términos municipales de Cartagena y Torre Pacheco, provincia de Murcia. Expediente: PFot-263.

A los efectos de lo establecido en los artículos 53, 54 y 55 de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en los artículos 143 y 144 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, se somete al trámite de información pública la solicitud de declaración, en concreto, de utilidad pública (DUP) del proyecto de LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV, en los términos municipales de Cartagena y Torre Pacheco, provincia de Murcia.

En marzo de 2021 se sometió a información pública la solicitud de autorización administrativa previa (AAP), autorización administrativa de construcción (AAC) y declaración de impacto ambiental (DIA) del proyecto de instalación fotovoltaica FV Balsicas y sus infraestructuras de evacuación, en Cartagena y Torre Pacheco (Murcia), con la publicación el 26 de marzo de 2021 en el «Boletín Oficial del Estado», con fecha 15 de marzo de 2021 en el «Boletín Oficial de la Provincia de Murcia» y con fecha 11 de marzo de 2021 en el periódico La Verdad.

En diciembre de 2022 se otorga declaración de impacto ambiental del proyecto en cuestión, mediante Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, por la que se formula declaración de impacto ambiental del proyecto Parque fotovoltaico FV Balsicas de 99,857 MWp y sus infraestructuras de evacuación, en Cartagena y Torre Pacheco (Murcia) (Boletín Oficial del Estado de 27 de diciembre de 2022).

Mediante Resolución de 13 de marzo de 2024, de la Dirección General de Política Energética y Minas, se otorga, a ENERGÍAS RENOVABLES DE LA REGIÓN DE MURCIA, S.A., autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la instalación fotovoltaica la instalación fotovoltaica FV Balsicas, de 85,925 MW de potencia instalada, y sus infraestructuras de evacuación, en Cartagena y Torre Pacheco (Murcia), (Boletín Oficial del Estado de 21 de marzo de 2024).

Las características generales del proyecto son las siguientes:

- **Peticionario:** ENERGÍAS RENOVABLES DE LA REGIÓN DE MURCIA, S.A., con CIF A-73073629 y domicilio social en Avenida de los Pinos 7, CP 30009, Murcia.

• **Objeto de la petición:** Declaración de Utilidad Pública (DUP) de la LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV.

• **Órgano competente:** El órgano sustantivo competente para resolver la declaración, en concreto, de utilidad pública, es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

• **Órgano tramitador:** Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia. Las alegaciones se dirigirán a dicha área, sita en la Delegación del Gobierno en Murcia, en Plaza Balsas, 1, 30001 Murcia.

• **Descripción de las Instalaciones:** la LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV, en los términos municipales de Cartagena y Torre Pacheco, provincia de Murcia.

Las características de las instalaciones son las siguientes:

• **Línea aérea "LAT 132 kV SET FV BALSICAS – ST Colectora Promotores Nudo Balsicas:**

Línea de evacuación de energía generada en la planta FV BALSICAS hasta la subestación elevadora ST Colectora Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV:

- o Inicio de la línea: Pórtico ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV.
- o Final de línea: Pórtico ST colectora promotores Nudo Balsicas.
- o Longitud del conductor total aproximada: 12.667 m.
- o Categoría: 1ª
- o Zona de aplicación: Zona A.
- o Tensión nominal: 132 kV.
- o Tensión más elevada: 145 kV.
- o Potencia máxima a transportar: 85,925 MVA.
- o Tipo de conductor aéreo: LARL-280.
- o Configuración: tresbolillo.
- o Número de circuitos: 1
- o Número de conductores aéreos por fase: 1.
- o Número de cables de tierra/fibra óptica: 1.
- o Tipo de cable de fibra óptica: OPGW 48.
- o Tipo de aislador: aisladores de composite tipo CS-120-132-IV.
- o Apoyos: metálicos en celosía.
- o Cimentaciones: hormigón tetrabloque.
- o Términos municipales afectados: Cartagena y Torre Pacheco (Murcia).

• **Presupuesto LAT 132 kV:** 1.698.783,63 €

• **Finalidad:** Transporte de energía eléctrica generada en planta fotovoltaica y la evacuación de la misma.

Según lo previsto en el artículo 54 de la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico, se declaran de utilidad pública las instalaciones eléctricas de generación, transporte y distribución de energía eléctrica, a los efectos de expropiación forzosa de los bienes y derechos necesarios para su establecimiento y de la imposición y ejercicio de la servidumbre de paso.

En el Anexo se expone la relación concreta e individualizada de los bienes o derechos afectados, que el peticionario considera de necesaria expropiación.

La declaración, en concreto, de utilidad pública llevará implícita, la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación, adquiriendo la empresa solicitante la condición de beneficiario en el expediente expropiatorio. Igualmente llevará implícita la autorización para el establecimiento, paso u ocupación de la instalación eléctrica sobre terrenos de dominio, uso o servicio público o patrimoniales del Estado, o de las Comunidades Autónomas, o de uso público, propios o comunales de la provincia o municipio, obras y servicios de los mismos y zonas de servidumbre pública.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los titulares de los bienes y derechos afectados cuya relación se incluye como Anexo, para que en el plazo de treinta días (30), contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, puedan ser examinados el Proyecto y sus documentos asociados (PFot-263), en este Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia (sita en Plaza Balsas, 1, 30001 Murcia), de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas, siendo imprescindible solicitar cita previa en el email industria-dg.murcia@correo.gob.es, así como en la página web de la Delegación del Gobierno en Murcia, donde podrán descargarse la referida documentación a través del siguiente enlace:

https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/murcia/proyectos-ci/proyectos.html

Durante el período de tiempo mencionado podrán presentarse alegaciones mediante escrito dirigido a esta Área de Industria y Energía, presentado en Registro General de la citada Delegación de Gobierno, en las formas previstas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado:

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Murcia, 27 de marzo de 2024.—La Directora del Área de Industria y Energía, María Zapata Romero.

ANEXO

Relación de bienes y derechos afectados por la LAAT Línea Eléctrica Aérea S/C a 132 kV ST FV Balsicas (Sabic) 30/132 kV - ST Colectora
Promotores Nudo Balsicas 132/220 kV.

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
							nº	m²							
1.1	MURCIA	CARTAGENA	51016A002000380000AG	CASA GRANDE 1	2	38	6625754	Agrios regadío	SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA	190	1497	SET-AP 1	132	2378	1629
1.2	MURCIA	CARTAGENA	51016A002090100000AM	CAMINO DEL BARRANCO DEL N	2	9010	4068	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA					8	0
1.3	MURCIA	CARTAGENA	51016A003004610000AA	LA OLLA	3	461	9544	Almendo seco	MARTINEZ MADRID DOMINGO DE LA CRUZ					80	0
3	MURCIA	CARTAGENA	51016A002095230000AK	RM-602 CARRETERA AUTONOMI	2	9523	10187	Vía de comunicación de dominio público	COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA	18	243			0	243
4	MURCIA	CARTAGENA	51016A002000310000AZ	CASA GRANDE 1	2	31	1312	Pastos	SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA	4	55			0	55
5	MURCIA	CARTAGENA	51016A004090160000AG	CAMINO	4	9016	1139	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	9	135			0	135
6	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001590000AM	CAÑAVATE 3	4	159	5371	Agrios regadío	CAÑAVATE SANCHEZ JUAN; SAURA SANCHEZ GINESA	58	954			34	954

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
		nº	m²												
7	MURCIA	CARTAGENA	51016A004090100000AU	CAMINO DEL MOLINO	4	9010	14227	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	9	148			1	148
8	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001840000AY	CAÑAVATE 3	4	184	26878	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE FULGENCIO CEREZUELA SANCHEZ	153	1995	AP 2	102	775	2097
9	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001850000AG	CAÑAVATE 3	4	185	2144	Labor o labradío regadío	CAÑAVATE SANCHEZ JOSE LUIS	51	448	AP 2	16	44	464
10	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001830000AB	CAÑAVATE 3	4	183	6896	Olivos regadío	HEREDEROS DE JOSE MEROÑO PEDREÑO	48	580			0	580
11	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001820000AA	CAÑAVATE 3	4	182	3787	Olivos regadío	CAÑAVATE SANCHEZ JUANA	18	221			25	221
12	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001890000AT	CAÑAVATE 3	4	189	4335	Labor o Labradío secano	CAÑAVATE SANCHEZ JUANA	17	208			0	208



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
								nº	m²						
13	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001900000AP	CAÑAVATE 3	4	190	3758	Olivos seco	RODRIGUEZ DE PABLO HELIODORO; CERVANTES SANCHEZ CONCEPCION; CERVANTES SANCHEZ ASUNCION; RODRIGUEZ CERVANTES BASILIO; RODRIGUEZ CERVANTES PABLO JESUS; RODRIGUEZ CERVANTES MARIA DEL PILAR	16	185			34	185
14	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001910000AL	CAÑAVATE 3	4	191	3124	Labor o Labradío seco	CELDRAN RUIZ MARIA ISABEL; CELDRAN RUIZ ANTONIA; CELDRAN RUIZ INMACULADA CONCEPCION; CELDRAN RUIZ EVA MARIA	13	142			52	142

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
nº	m²														
15	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001940000AM	CAÑAVATE 3	4	194	1194	Labor o Labradío seco	CELDRAN RUIZ MARIA ISABEL; CELDRAN RUIZ ANTONIA; CELDRAN RUIZ INMACULADA CONCEPCION; CELDRAN RUIZ EVA MARIA	9	154			51	154
15.1	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001930000AF	CAÑAVATE 3	4	193	799	Olivos seco	HEREDEROS DE MUÑOZ REQUENA GINES					52	0
15.2	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001920000AT	CAÑAVATE 3	4	192	4802	Labor o Labradío seco	GARCIA CONESA FRANCISCO					22	0
16	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001950000AO	CAÑAVATE 3	4	195	929	Olivos seco	CELDRAN RUIZ MARIA ISABEL; CELDRAN RUIZ ANTONIA; CELDRAN RUIZ INMACULADA CONCEPCION; CELDRAN RUIZ EVA MARIA	27	175			0	175
17	MURCIA	CARTAGENA	51016A004002000000AX	CAÑAVATE 3	4	200	32370	Labor o labradío regadío	MERPIEL, SL	68	613	AP 3	96	1191	709
17.1	MURCIA	CARTAGENA	51016A004002060000AU	LA MINA	4	206	21287	Labor o labradío regadío	CEREZUELA SANCHEZ FELIPE					1	0



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
18	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001810000AW	LA MINA	4	181	58359	Labor o labradío regadío	SANCHEZ SANCHEZ JUAN MIGUEL; HUERTAS MUNUERA ASCENSION	261	4103	AP 4	86	292	4189
19	MURCIA	CARTAGENA	51016A004090130000AA	CAMINO DE PEDRO ANTONIO	4	9013	3075	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	5	45			1	45
20	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001770000AH	LA MINA	4	177	35125	Labor o labradío regadío	ORTEGA JIMENEZ MARIA JOSEFA	331	4657	AP 5	70	238	4727
21	MURCIA	CARTAGENA	51016A004001760000AU	CALCETA	4	176	10853	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE PEDRO BERNAL CERVANTES		19			3	19
22	MURCIA	CARTAGENA	51016A004090210000AP	CARRETERA DE LAS LOMAS A	4	9021	16160	Vía de comunicación de dominio público	COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA	7	103			3	103
23	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000130000AR	LA MINA	5	13	14191	Labor o labradío regadío	ORTEGA LEON PEDRO	89	1347			18	1347
24	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000120000AK	LA MINA	5	12	35925	Labor o labradío regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	179	2096	AP 6	62	760	2158
25	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000140000AD	LA MINA	5	14	254450	Labor o labradío regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	237	2814	AP 7	70	849	2884

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
26	MURCIA	CARTAGENA	51016A005090430000AI	CAMINO	5	9043	6122	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	5	58			1	58
27	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000170000AJ	PADRES	5	17	589848	Agrios regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	500	7018	AP8-AP9	124	377	7142
28	MURCIA	CARTAGENA	51016A005090340000AM	CAMINO DE LAS CEGARRAS	5	9034	3752	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	16	185			1	185
29	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001070000AR	PADRES	5	107	10924	Frutales regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	175	2141	AP10	80	15	2221
30	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001050000AO	PADRES	5	105	5189	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE JOSEFA GARCIA GOMEZ	42	652			19	652
31	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001060000AK	LOS GUTIERREZ	5	106	1933	Frutales regadío	GOMEZ MARQUEZ JORGE; GARCIA AZNAR ROSA MARIA	34	456			21	456
32	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000980000AQ	LOS GUTIERREZ	5	98	14501	Pastos	GOMEZ COSTA ANTONIO GINES	65	652	AP11	86	81	738
32.1	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000970000AG	LOS GUTIERREZ	5	97	5719	Algarrobo seco	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL		1			0	1



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
nº	m²														
33	MURCIA	CARTAGENA	51016A005004420000AH	LOS GUTIERREZ	5	442	17931	Agrios regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	72	1102			152	1102
34	MURCIA	CARTAGENA	51016A005090300000AP	CANAL DEL TAIBILLA	5	9030	2572	Hidrografía construida (embalse,canal..)	MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DE TAIBILLA - FOMENTO	8	132			0	132
35	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000960000AY	LOS GUTIERREZ	5	96	27567	Pastos	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	83	1311			630	1311
36	MURCIA	CARTAGENA	51016A005003290000AK	LOS GUTIERREZ	5	329	12105	Olivos regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS-GANADERAS PADRES FILIPENSES, SL	43	490			116	490
37	MURCIA	CARTAGENA	51016A005000950000AB	LOS GUTIERREZ	5	95	11872	Algarrobo seco	MARTINEZ MADRID JUAN LUIS; MARTINEZ GARCIA ANDRES; MADRID MARTINEZ MARIA; PEREZ MARTINEZ MARIA ISABEL	40	228	AP12	213	288	441
38	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001130000AI	LOS GUTIERREZ	5	113	17202	Labor o labradío regadío	LOPEZ NICOLAS EMILIO	74	1010			23	1010



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
39	MURCIA	CARTAGENA	51016A005003570000AT	LOS GUTIERREZ	5	357	11247	Agrios regadío	MUÑOZ BALLESTER MANUEL	105	1671			0	1671
40	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001160000AS	LOS GUTIERREZ	5	116	3001	Labor o labradío regadío	ROYMAGA SL	41	490			0	490
41	MURCIA	CARTAGENA	51016A005004040000AS	LOS GUTIERREZ	5	404	14896	Labor o labradío regadío	ROYMAGA SL	56	558	AP13	86	249	644
42	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001220000AH	LOS GUTIERREZ	5	122	23871	Labor o labradío regadío	ROYMAGA SL	150	2295			253	2295
43	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001230000AW	LOS GUTIERREZ	5	123	16503	Labor o labradío regadío	ROYMAGA SL	57	548	AP14	71	315	619
43.1	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001270000AG	LA RAMBLA	5	127	2968	Algarrobo seco	ROYMAGA SL					83	0
43.2	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001280000AQ	LA RAMBLA	5	128	12068	Labor o labradío regadío	ROYMAGA SL					224	0
43.3	MURCIA	CARTAGENA	51016A005003000000AK	LA RAMBLA	5	300	6000	Labor o labradío regadío	PUERTAS PADILLA, SL					119	0
44	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001240000AA	LOS GUTIERREZ	5	124	13046	Labor o labradío regadío	ROCA MEROÑO MARIANO	32	431			338	431
45	MURCIA	CARTAGENA	51016A005090250000AG	RAMBLA DE FUENTE ALAMO	5	9025	23381	Hidrografía natural (río,laguna,arroyo.)	MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACION	64	888			32	888
46	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001320000AP	LA RAMBLA	5	132	11146	Labor o Labradío seco	GARCIA SANCHEZ GINES	119	1872			100	1872
47	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001330000AL	LA RAMBLA	5	133	6987	Labor o Labradío seco	PADILLA PEDREÑO GINES	29	291			109	291
48	MURCIA	CARTAGENA	51016A005004150000AG	LA RAMBLA	5	415	34172	Labor o labradío regadío	GARCIA SANCHEZ GINES	31	180	AP15	80	181	260
49	MURCIA	CARTAGENA	51016A005001340000AT	LA RAMBLA	5	134	8690	Algarrobo seco	PINTADO SANCHEZ JOSEFA	58	684			209	684



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
50	MURCIA	CARTAGENA	51016A005004160000AQ	LA RAMBLA	5	416	686	Pastos	PINTADO SANCHEZ JOSEFA		12			0	12
51	MURCIA	CARTAGENA	51016A005090100000AX	N-301a	5	9010	3435	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA	16	185			1	185
52	MURCIA	CARTAGENA	51016A005004220000AT	PINTADOS	5	422	7289	Labor o labradío regadío	BANCO SANTANDER SA		22			0	22
53	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090080000UD	N-301	16	9008	28441	Vía de comunicación de dominio público	Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	4	64			0	64
54	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001360000UT	LAS COLONIAS	16	136	6701	Labor o labradío regadío	MARTINEZ LUJAN PEDRO	34	447			20	447
55	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001270000UB	LAS COLONIAS	16	127	11891	Labor o labradío regadío	LUJAN GARRE BENITA	46	560			0	560
56	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001290000UG	LAS COLONIAS	16	129	129051	Almendro seco	PEREZ GUILLERMO JOSE; PEREZ GUILLERMO VALDES MARIA DEL CARMEN	303	3996	AP16-AP17	129	743	4125
57	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090200000UZ	VARIOS	16	9020	1476	Improductivo	MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACION	4	51			1	51
58	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001220000UZ	LAS COLONIAS	16	122	24575	Agrios regadío	PEREZ GUILLERMO JOSE; PEREZ GUILLERMO VALDES MARIA DEL CARMEN	112	1879			0	1879

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales							Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea						
										m.l.	m²	Apoyos				
												nº	m²			
59	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001210000US	LAS COLONIAS	16	121	28447	Agrios regadío	PEREZ HERNANDEZ MARIA JOSEFA	143	1814	AP18	67	102	1881	
60	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001200000UE	LAS COLONIAS	16	120	20634	Labor o labradío regadío	LUJAN GARRE JUAN ANTONIO	59	907			4	907	
61	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090190000UH	LOS SANCHEZ	16	9019	11718	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	95			0	95	
62	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000520000UX	LAS COLONIAS	16	52	7020	Labor o labradío regadío	LUJAN GARRE JUAN ANTONIO	67	1047			3	1047	
63	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000510000UD	LAS COLONIAS	16	51	80646	Labor o labradío regadío	PEREZ HERNANDEZ MARIA JOSEFA	91	887	AP19	96	248	983	
64	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090170000UZ	VARIOS	16	9017	5603	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	12	126			161	126	
65	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000720000UP	LAS COLONIAS	16	72	2816	Labor o labradío regadío	PEREZ HERNANDEZ MARIA JOSEFA	36	411			24	411	
66	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000710000UQ	LAS COLONIAS	16	71	2958	Frutales regadío	PEREZ HERNANDEZ MARIA JOSEFA		59			138	59	
67	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000730000UL	LAS COLONIAS	16	73	27032	Labor o labradío regadío	LUJAN GARRE JUAN ANTONIO	215	3174	AP20	71	578	3245	
68	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000700000UG	LAS COLONIAS	16	70	31262	Labor o labradío regadío	LUMAR DESARROLLOS SL	11	124			0	124	
69	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001800000UD	LO CHACON	16	180	69831	Labor o labradío regadío	JIMENEZ EGEA PILAR	254	4931			0	4931	
70	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090180000UU	VARIOS	16	9018	4344	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	5	70			0	70	



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
71	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000770000UO	LAS COLONIAS	16	77	5626	Labor o labradío regadío	JIMENEZ EGEA PILAR	48	459	AP21	83	118	542
72	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000780000UK	LAS COLONIAS	16	78	19358	Frutales regadío	MARTINEZ GARCIA CRISTOBAL; HEREDEROS DE BASILIO MARTINEZ GARCIA; MARTINEZ GARCIA FELIPE; MARTINEZ GARCIA JOSE; MARTINEZ GARCIA PEDRO	104	1084	AP21	57	0	1141
73	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016001430000UK	LAS COLONIAS	16	143	23515	Labor o labradío regadío	MARTINEZ GARCIA FELIPE; HEREDEROS DE BASILIO MARTINEZ GARCIA; MARTINEZ GARCIA CRISTOBAL	44	490			27	490
74	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000680000UQ	LAS COLONIAS	16	68	84548	Labor o labradío regadío	PEDREÑO MEROÑO ANA MARIA	21	201			0	201
75	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016000670000UG	LAS COLONIAS	16	67	3806	Labor o Labradío secano	HEREDEROS DE FRANCISCO PEDREÑO MARTINEZ	62	497	AP22	139	207	636
76	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A016090010000UL	A-30 AUTOVÍA CARRETERAS E	16	9001	122994	Vía de comunicación de dominio público	DEMARCACION DE CARRETERAS DEL ESTADO MURCIA	34	428			1	428

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
77	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090030000UX	A-30 AUTOVÍA CARRETERAS E	15	9003	84550	Vía de comunicación de dominio público	DEMARCACION DE CARRETERAS DEL ESTADO MURCIA	21	288			0	288
78	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015005650000UW	LAS COLONIAS	15	565	18590	Improductivo	DEMARCACION DE CARRETERAS DEL ESTADO MURCIA	6	74			0	74
79	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000830000UZ	LAS COLONIAS	15	83	13855	Labor o Labradío seco	HEREDEROS DE FRANCISCO PEDREÑO MARTINEZ	50	652			23	652
80	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000820000US	LAS COLONIAS	15	82	2667	Labor o Labradío seco	MARTINEZ SAURA JUAN	38	416			0	416
81	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000810000UE	LAS COLONIAS	15	81	24526	Labor o Labradío seco	OLIVO LOPEZ TOMAS	161	2167	AP23	75	363	2242
82	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090150000UA	VARIOS	15	9015	8553	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	9	162			1	162
83	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000800000UJ	LAS COLONIAS	15	80	32248	Labor o labradío regadío	OLIVO LOPEZ TOMAS		119			0	119
84	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000790000US	LAS COLONIAS	15	79	20208	Labor o labradío regadío	PEDREÑO ROCA SALVADORA	262	3806	AP24	91	132	3897
85	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015000780000UE	LAS COLONIAS	15	78	26309	Labor o Labradío seco	ROCA GARCIA JUAN	9	197			0	197
86	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090070000US	CNO DE SERVICIO TRASVASE	15	9007	88418	Vía de comunicación de dominio público	COMUNIDAD DE REGANTES DEL CAMPO DE CARTAGENA	32	549			0	549
87	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015001390000UJ	LAS COLONIAS	15	139	14245	Labor o Labradío seco	ROCA GARCIA JUAN	149	1971	AP25	91	410	2062

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
							nº	m²							
88	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015001450000UZ	LAS COLONIAS	15	145	56392	Labor o labradío regadío	SAURA ESPINOSA JUAN	245	3758			36	3758
89	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015001500000UH	LAS COLONIAS	15	150	48838	Labor o labradío regadío	ROCA INGLES JUANA	70	581	AP26	75	220	656
90	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090240000UL	VARIOS	15	9024	5879	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	72			0	72
91	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015001470000UH	LAS COLONIAS	15	147	12593	Labor o Labradío seco	HEREDEROS DE JOSE PEDREÑO BERMUDEZ; PEDREÑO INGLES JUAN AMARO	73	966			0	966
92	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015001490000UA	LAS COLONIAS	15	149	67974	Labor o Labradío seco	HEREDEROS DE ANTONIO INGLES MARTINEZ	131	1468	AP27	71	23	1539
93	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090250000UT	VARIOS	15	9025	7408	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	80			0	80
94	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003040000UZ	ALMAZARA	15	304	23686	Labor o labradío regadío	MEROÑO ROCA SALVADOR; SAURA LOPEZ MARIA	103	1414			131	1414
95	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090370000UJ	VARIOS	15	9037	23126	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	9	104			22	104
96	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003350000US	ALMAZARA	15	335	123012	Labor o labradío regadío	MEROÑO ROCA SALVADOR; SAURA LOPEZ MARIA	283	4816	AP28	117	414	4933
97	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003340000UE	ALMAZARA	15	334	44490	Labor o labradío regadío	MEROÑO ROCA SALVADOR; SAURA LOPEZ MARIA	39	718			0	718



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
							nº	m²							
98	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090490000UY	VARIOS	15	9049	4168	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	5	76			1	76
99	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003370000UU	LOS OCHANDO	15	337	16729	Agrios regadío	ROSIQUE ROCA LORENZO; ROSIQUE ROCA LORENZO	14	205			7	205
100	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003380000UH	LOS OCHANDO	15	338	68631	Labor o labradío regadío	LEON LEON JESUS	127	1690	AP29	86	44	1776
101	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003410000UH	LOS OCHANDO	15	341	34117	Almendo regadío	PEDREÑO ROCA SALVADORA	231	4589			0	4589
102	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090510000UB	VARIOS	15	9051	7946	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	8	84	AP30	1	0	85
103	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003400000UU	LOS OCHANDO	15	340	23557	Labor o labradío regadío	MEROÑO ROCA SALVADOR	16	63	AP30	86	126	149
104	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090530000UG	VARIOS	15	9053	11802	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	7	66			6	66
105	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015004040000UW	LOS OCHANDO	15	404	40735	Labor o Labradío secano	INGLES JIMENEZ MIGUEL	4	79			0	79
106	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015004000000US	LOS OCHANDO	15	400	45138	Labor o labradío regadío	SANCHEZ MARTINEZ MIGUEL	223	2717	AP31	86	633	2803
107	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015004010000UZ	LOS OCHANDO	15	401	23908	Labor o Labradío secano	PEDREÑO GARCIA JUAN	216	3593			21	3593
108	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090540000UQ	VARIOS	15	9054	1880	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	7	93			17	93
109	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015004800000UP		15	480	12496	Labor o Labradío secano	LEON PEREZ ANTONIA					8	0

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
		nº	m²												
110	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003960000UI	LOS OCHANDO	15	396	26825	Labor o labradío regadío	LEON PEDREÑO ANTONIA; LEON PEDREÑO ANGELES; LEON PEDREÑO MARIA TERESA; LEON PEDREÑO PILAR	45	404	AP31BIS	76	29	480
111	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015003950000UX	LOS OCHANDO	15	395	10388	Labor o Labradío secano	LEON PEDREÑO ANTONIA; LEON PEDREÑO ANGELES; LEON PEDREÑO MARIA TERESA; LEON PEDREÑO PILAR	112	1443			23	1443
112	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A015090050000UJ	RM-F14 CARRETERA AUTONOMI	15	9005	33343	Vía de comunicación de dominio público	COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA	8	95			0	95
113	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090110000UY	RM-F14 CARRETERA AUTONOMI	14	9011	15255	Vía de comunicación de dominio público	COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA	8	93			0	93
114	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002740000UY	LOS TEMPLADOS	14	274	9547	Labor o Labradío secano	LEON PEREZ CARMEN	79	799	AP32	86	29	885

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
115	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002730000UB	LOS TEMPLADOS	14	273	6383	Labor o Labradío seco	CANO SAURA FRANCISCA; CANO SAURA ANTONIO; CANO SAURA ARACELI; HEREDEROS DE MANUELA CANO SAURA	18	202	AP32	1	34	203
116	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090490000UF	VARIOS	14	9049	5480	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	9	128			0	128
117	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002830000UF	LOS TEMPLADOS	14	283	13149	Labor o Labradío seco	MARTINEZ ALCARAZ JOSE RAMON	32	531			0	531
118	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003790000UO	LOS TEMPLADOS	14	379	28301	Labor o Labradío seco	MEROÑO NICOLAS HILARIO; MEROÑO MEROÑO MARCELINO	50	975			0	975
119	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090290000UE	VARIOS	14	9029	68852	Improductivo	MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACION	16	343			0	343
120	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002840000UM	LOS TEMPLADOS	14	284	87567	Labor o labradío regadío	ROCA PEÑALVER CARMEN	189	3273	AP33	91	0	3364
121	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002890000UX	LOS TEMPLADOS	14	289	6457	Labor o Labradío seco	MEROÑO PEDREÑO JUAN	40	522			327	522
122	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002900000UR	LOS TEMPLADOS	14	290	27773	Labor o Labradío seco	PEDREÑO ROCA CARMEN	95	1817			2	1817
122.1	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010000800000UA	EL PRIOR	10	80	1679	Labor o Labradío seco	LEON ROCA MARIA DOLORES OLMOS LEON ANA		1			0	1

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
123	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090120000UG	VARIOS	14	9012	12030	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	2	42			20	42
124	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010090130000UP	VARIOS	10	9013	2304	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	3	49			0	49
125	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010000790000UY	EL PRIOR	10	79	24468	Labor o labradío regadío	ROCA PEDREÑO JOSE	170	3191			60	3191
126	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010000780000UB	EL PRIOR	10	78	20360	Labor o labradío regadío	OLMOS LEON ANTONIA	43	278	AP34	124	297	402
127	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010090440000UQ	VARIOS	10	9044	4871	Improductivo	MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACION	8	78			24	78
128	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A010090140000UL	VARIOS	10	9014	2670	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	3	27			10	27
129	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090130000UQ	VARIOS	14	9013	2123	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	3	27			9	27
130	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014002970000UZ	ROLDAN	14	297	37688	Labor o Labradío secano	PASTOR SANCHEZ JUAN ANTONIO	80	1120			154	1120
131	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014004200000UI	ROLDAN	14	420	28267	Labor o Labradío secano	GARCERAN GARCIA DIEGO	54	881			0	881
132	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003000000UH	ROLDAN	14	300	12165	Labor o Labradío secano	ROSIQUE ROCA VICENTE	23	361			0	361
133	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003010000UW	ROLDAN	14	301	19209	Labor o labradío regadío	MEROÑO CARRION ADELAIDA	37	520			0	520
134	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003020000UA	ROLDAN	14	302	13093	Labor o Labradío secano	PASTOR SANCHEZ JUAN ANTONIO	29	324			58	324

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
135	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003030000UB	ROLDAN	14	303	39138	Labor o labradío regadío	INGLES LEON FRANCISCO	45	456	AP35	71	901	527
136	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003040000UY	ROLDAN	14	304	25727	Labor o labradío regadío	INGLES LEON FRANCISCO	37	591			0	591
137	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003050000UG	ROLDAN	14	305	40299	Labor o Labradío secano	SAURA MARTIN JUAN MANUEL; SAURA INGLES ALICIA	56	1079			0	1079
138	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003060000UQ	ROLDAN	14	306	17008	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE NORBERTO MARTINEZ BUENDIA	23	468			0	468
139	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003070000UP	ROLDAN	14	307	17368	Labor o Labradío secano	INGLES ROCA MARIA ENCARNACION	23	474			0	474
140	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003080000UL	ROLDAN	14	308	30745	Labor o Labradío secano	INGLES ROCA MARIA ENCARNACION	41	783			128	783
141	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003090000UT	ROLDAN	14	309	62811	Labor o labradío regadío	PEDREÑO ALBERO MARIA BELEN; PEDREÑO MARTINEZ CELIA; PEDREÑO MARTINEZ DANIEL; PEDREÑO ALBERO JUAN JOSE	82	1148	AP36	30	1486	1178
142	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003100000UP	ROLDAN	14	310	26334	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE ISIDORO SAURA GUILLEN	35	345	AP36	38	130	383

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
nº	m²														
143	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003110000UL	ROLDAN	14	311	21359	Labor o Labradío seco	SAURA LOPEZ MANUELA	28	389			0	389
144	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003120000UT	ROLDAN	14	312	16126	Labor o labradío regadío	MARTINEZ ROSIQUE LORENZO	28	451			0	451
145	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003130000UF	ROLDAN	14	313	16192	Labor o Labradío seco	HEREDEROS DE FRANCISCO ROCA ROSIQUE	28	480			0	480
146	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003160000UK	ROLDAN	14	316	31181	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE JUAN SAURA JIMENEZ	52	903			0	903
147	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003780000UM	ROLDAN	14	378	39225	Labor o Labradío seco	MARTINEZ MARTINEZ PRIMITIVO; GARRE LOPEZ CEFERINA	66	973			0	973
148	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003180000UD	ROLDAN	14	318	41088	Improductivo	HEREDEROS DE NORBERTO MARTINEZ BUENDIA	73	650	AP37	96	387	746
149	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003190000UX	ROLDAN	14	319	40705	Labor o Labradío seco	INGLES JIMENEZ PEDRO	69	1117			0	1117
150	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014004610000UH	ROLDAN	14	461	32602	Labor o labradío regadío	LEON INGLES JOSE MARIA	45	905			0	905
151	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003200000UR	ROLDAN	14	320	32154	Labor o labradío regadío	LEON INGLES ANTONIO	29	612			0	612
152	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003210000UD	ROLDAN	14	321	28456	Labor o Labradío seco	MARTINEZ ROCA ANTONIO	47	962			0	962
153	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003220000UX	ROLDAN	14	322	11322	Labor o labradío regadío	INGLES LEON FRANCISCO	19	358			0	358



Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
nº	m²														
154	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003230000UI	ROLDAN	14	323	17690	Labor o Labradío seco	INGLES ROCA MARIA ENCARNACION	30	515			0	515
155	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014004500000UD	ROLDAN	14	450	13645	Labor o labradío regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS LOS CHERIFF SL	24	338			0	338
156	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003240000UJ	ROLDAN	14	324	13655	Labor o labradío regadío	EXPLOTACIONES AGRICOLAS LOS CHERIFF SL	24	274			0	274
157	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003250000UE	ROLDAN	14	325	22914	Labor o labradío regadío	PEREZ SANCHEZ TOMAS; GARCIA MEROÑO MARIA ANTONIA	38	337	AP38	76	302	413
158	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090150000UL	VARIOS	14	9015	7779	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	8	104			19	104
159	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003360000UY	ROLDAN	14	336	153319	Labor o labradío regadío	PEREZ SANCHEZ TOMAS	540	10458	AP39	76	319	10534
160	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003350000UB	ROLDAN	14	335	116771	Labor o labradío regadío	NAVARRO ROMERO ANTONIA	350	6080	AP40	91	634	6171
161	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090620000UI	VARIOS	14	9062	5939	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	102			13	102
162	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014003340000UA	ROLDAN	14	334	142337	Labor o labradío regadío	CANOVAS MARTINEZ JOSE ANTONIO	391	4931	AP41-AP42	215	289	5146
163	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090540000UO	VARIOS	14	9054	9195	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	89			1	89

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
		nº	m²												
164	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014000080000UU	ROLDAN	14	8	274618	Labor o labradío regadío	CANOVAS MARTINEZ JOSE ANTONIO	804	10791	AP43-AP44-AP45-AP46	439	1774	11230
165	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014090660000UZ	RM-F12 CARRETERA AUTONOMI	14	9066	10176	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	13	155			4	155
166	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011090590000UO	RM-F12 CARRETERA AUTONOMI	11	9059	14427	Vía de comunicación de dominio público	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	13	156			0	156
167	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011002900000UT	LOGUI	11	290	50643	Labor o labradío regadío	CANOVAS MARTINEZ JOSE ANTONIO	96	843	AP47	103	329	946
168	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011090560000UT	CAMINO	11	9056	936	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	6	58			26	58
169	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011000800000UE	LAS MORERAS	11	80	27887	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE FERNANDO ROCA MARTINEZ	127	2144			97	2144
170	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011002530000UP	LAS MORERAS	11	253	14834	Labor o labradío regadío	ROCA ROCA FERNANDO	56	1113			0	1113
171	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011090550000UL	CAMINO	11	9055	2342	Improductivo	AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	8	132			5	132
172	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011000790000UZ	LAS MORERAS	11	79	31925	Labor o labradío regadío	ROCA ROCA FERNANDO	194	1923	AP48	147	391	2070
172.1	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A011000760000UJ	LAS MORERAS	11	76	33631	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE GARCIA GARCIA CONCEPCION					113	0

Parcela Proyecto	Provincia	Término Municipal	Datos catastrales						Propietario	Servidumbre de Paso				Ocupación Temporal (Accesos, porterías, apoyos) (m²)	Ocupación Permanente (Vuelo, apoyos) (m²)
			Referencia catastral	Paraje	Pol.	Parc.	Superficie catastral (m²)	NATURALEZA	Titular	Aérea					
										m.l.	m²	Apoyos			
												nº	m²		
173	MURCIA	TORRE-PACHECO	30037A014000070000UZ	ROLDAN	14	7	291238	Labor o labradío regadío	HEREDEROS DE FERNANDO ROCA MARTINEZ	24	213	SET		898	213

Murcia, 27 de marzo de 2024.—La Directora del Área de Industria y Energía, María Zapata Romero.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

1738 Anuncio de aprobación definitiva de la ordenanza municipal reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Alguazas. Expte. 3271/2023.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de 28 de diciembre de 2023, aprobatorio de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Alguazas, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

“Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Alguazas

El desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) está produciendo cambios en todos los órdenes de nuestras vidas, tanto a nivel personal como en lo social y empresarial, incidiendo estos cambios de manera significativa en las relaciones entre las personas, y por lo tanto también en la forma de relacionarse Administraciones públicas y ciudadanos. La Administración Electrónica supone la respuesta del sector público a las demandas de un nuevo modelo técnico económico en el que las tecnologías de la información y las redes de comunicación se han situado como centro neurálgico de las actividades económicas, sociales y culturales.

Las Leyes 39/2015 y 40/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Régimen Jurídico del Sector Público, respectivamente, han avanzado en el camino que ya estableció la derogada Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos al Servicio Público, dando un paso más, pasando del impulso en la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, previsto en las leyes anteriores, al reconocimiento del derecho de los ciudadanos a relacionarse con las administraciones públicas utilizando medios electrónicos. La Ley pretende dar el paso del “podrán” al “deberán”. El reconocimiento de tal derecho a los ciudadanos y su correspondiente obligación por parte de las administraciones se erige como eje central de esta ley.

Se define Administración Electrónica como «el uso de las TIC en las Administraciones Públicas, combinado con cambios organizativos y nuevas aptitudes, con el fin de mejorar los servicios públicos y los procesos democráticos y reforzar el apoyo a las políticas públicas.» (Comisión Europea).

Desde el punto de vista del ciudadano, se reconocen una serie de “derechos de las personas”, el más importante de los cuales es el de elegir el cauce a través del cual se relacionan con la Administración, cauce que obligatoriamente deberá ser el electrónico para el caso de las personas jurídicas y determinadas personas físicas.

La simplificación administrativa, es otro de los principios inspiradores de la reforma legal, que se plasma fundamentalmente en la posibilidad de presentar una declaración responsable de reunir los requisitos legales para el reconocimiento

de los derechos que se solicitan (artículo 69 de la Ley 39/2015), además del derecho a no presentar ningún documento elaborado por cualquier Administración Pública. Sin duda también supone una simplificación la generalización, en la medida de lo posible, del uso de los sistemas de identificación electrónica para las relaciones entre la Administración y el ciudadano, relegando la necesidad de firma a los supuestos estrictamente tasados por la Ley. Y desde el punto de vista de la Administración, ante todo deben implantarse los mecanismos para hacer efectivos aquellos derechos.

A nivel interno, el procedimiento debe ser íntegramente electrónico: el Registro es electrónico y único, y registrará de entrada documentos originales electrónicos o copias auténticas de originales en papel; el expediente, que se impulsará de oficio y por medios electrónicos, es un índice electrónico que se compone de documentos electrónicos (pruebas, informes, dictámenes...), tramitados y firmados electrónicamente. En lo que se refiere a la tramitación de dichos expedientes, la clave es la firma electrónica, debiendo disponer todos los empleados públicos que tengan alguna responsabilidad en la tramitación del procedimiento de un certificado de firma, bien para firmar, *stricto sensu*, bien para realizar trámites o remitir información. Y junto con la firma electrónica asociada directamente al empleado público, destaca la generalización de la actuación administrativa automatizada, a través de sellos de entidad, de órgano y de tiempo, esencialmente.

En definitiva, la necesidad de adaptación a las nuevas leyes de procedimiento y de régimen jurídico, así como a otras recientes derivadas de las medidas CORA, especialmente la de transparencia –también por su conexión con el procedimiento electrónico–, justifican la necesidad de la aprobación de la presente ordenanza.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Esta ordenanza tiene por objeto establecer el régimen jurídico de la utilización de los medios electrónicos para el desarrollo de los servicios y actuaciones del Ayuntamiento de Alguazas en el ejercicio de sus competencias, así como en sus relaciones internas y externas.

2. A tal efecto, esta ordenanza regula las condiciones y los efectos jurídicos de la utilización de las tecnologías de la información en la actividad administrativa, en las relaciones entre el Ayuntamiento de Alguazas y el resto de entidades integrantes del sector público, así como en las relaciones con la ciudadanía a fin de garantizar sus derechos y, en especial, la regulación de las condiciones y los efectos jurídicos del uso de los medios electrónicos en la tramitación de los procedimientos administrativos.

3. La presente ordenanza se dicta al amparo de la potestad reglamentaria y de autoorganización municipal reconocida en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en virtud del artículo 70.bis 3 de la citada norma.

Artículo 2. Ámbito de aplicación subjetivo.

1. Esta ordenanza será de aplicación al Ayuntamiento de Alguazas, así como a sus organismos autónomos.

2. Esta ordenanza será igualmente aplicable a la ciudadanía, entendiendo por tal a las personas físicas y jurídicas cuando utilicen medios electrónicos en sus relaciones con el Ayuntamiento de Alguazas.

Artículo 3. Ámbito de aplicación objetivo.

1. Esta ordenanza se aplicará a las actuaciones en que participe el Ayuntamiento de Alguazas y, concretamente a las siguientes:

a) Las relaciones con la ciudadanía que tengan carácter jurídico administrativo.

b) La consulta por parte de la ciudadanía de la información pública administrativa y de los datos administrativos que estén en poder de la Entidad Local.

c) La realización de los trámites y procedimientos administrativos, de conformidad con lo que prevé esta ordenanza.

d) El tratamiento de la información obtenida por la Entidad Local en el ejercicio de sus potestades.

2. Los principios generales contenidos en esta ordenanza son aplicables, asimismo, a las comunicaciones de la ciudadanía no sometidas a las normas del procedimiento administrativo, y de manera especial la comunicación de avisos y de incidencias, la presentación de reclamaciones y quejas, la formulación de sugerencias, la realización de preguntas a los órganos locales y las peticiones y otras formas de participación, mientras no sean objeto de una regulación específica.

Capítulo II

La notificación en los procedimientos administrativos electrónicos

Artículo 4. Expedición y práctica de la notificación.

1. Se admiten como formas válidas la notificación por comparecencia en la sede electrónica de la Entidad Local o a través de la dirección electrónica habilitada única.

2. La comparecencia a través de la Carpeta Ciudadana implica la comparecencia en la sede electrónica a efectos del acceso al contenido de la notificación o el rechazo del mismo, debiendo quedar constancia de una u otra circunstancia.

3. Para que la comparecencia electrónica permita la práctica de la notificación, el sistema empleado deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Deberá quedar acreditación de la identificación de la persona que accede a la notificación, de acuerdo con lo que disponga la Entidad Local en los términos previstos en esta ordenanza.

b) Deberá informarse de forma claramente identificable de que el acceso del interesado al contenido tendrá el carácter de notificación a los efectos legales oportunos.

c) Deberá quedar constancia del acceso del interesado o de su representante al contenido de la notificación, con indicación de la fecha y la hora en que se produce.

4. Adicionalmente, cuando así lo haya solicitado voluntariamente el interesado o su representante, o los mismos se encuentren legal o reglamentariamente obligados a recibir las notificaciones por medios electrónicos, la Entidad Local podrá poner dicha notificación a disposición del interesado o su representante en una dirección electrónica habilitada única, en las condiciones previstas en su normativa reguladora.

5. Cuando la notificación se realice en papel se deberá proceder a la creación automatizada de una copia auténtica en papel de la notificación puesta a disposición en la sede electrónica, empleando para ello el código seguro de verificación de la Entidad Local.

De la notificación en papel mediante comparecencia personal, entrega por empleado público o carta certificada deberá generarse una constancia escrita, inclusive en soporte electrónico, de la recepción de la notificación por parte del interesado o de su representante, que será digitalizada para su incorporación, en forma de copia electrónica auténtica, al expediente.

Todas las notificaciones que se practiquen en papel deberán ser puestas a disposición del interesado en la sede electrónica de la Entidad Local, para que pueda acceder al contenido de las mismas de forma voluntaria.

Capítulo III. Sede Electrónica

Artículo 5. Sede electrónica.

1. La sede electrónica es la dirección electrónica disponible para la ciudadanía a través de redes de telecomunicaciones cuya titularidad corresponde a esta Entidad Local.

2. La sede electrónica será única para todos los órganos de este Ayuntamiento de Alguazas, pudiendo incluir en la misma a sus entidades y organismos públicos, así como las sociedades locales de capital íntegramente público y las mixtas de él dependientes.

3. La sede electrónica está sujeta a los principios de transparencia, publicidad, responsabilidad, calidad, seguridad, disponibilidad, accesibilidad, neutralidad e interoperabilidad.

Artículo 6. Creación de la sede electrónica.

1. La sede electrónica se creará mediante resolución de la Alcaldía o miembro de la Corporación en quien delegue, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y que determinará al menos:

a) Ámbito de aplicación de la sede, que será como mínimo el Ayuntamiento de Alguazas, pudiendo incluir, asimismo, a sus entes, organismos y sociedades dependientes.

b) Identificación de la dirección electrónica de referencia de la sede.

c) Identificación de su titular, así como del órgano u órganos encargados de la gestión y administración de la sede electrónica y de los servicios puestos a disposición de los ciudadanos en la misma.

Artículo 7. Características de la sede electrónica.

1. Se realizarán a través de la sede electrónica todas las actuaciones, procedimientos y servicios que requieran la autenticación de la Entidad Local, de otras administraciones públicas o de la ciudadanía por medios electrónicos. Asimismo, se podrán realizar aquellas actuaciones, procedimientos y servicios que así se decida por el órgano competente por razones de eficacia y calidad en la prestación de servicios, incluyendo aquellos servicios prestados por contratistas y concesionarios, en los términos establecidos en los correspondientes documentos contractuales.

2. Se garantiza la integridad, veracidad y actualización de la información y los servicios a los que pueda accederse a través de la misma

3. La publicación en las sedes electrónicas de informaciones, servicios y transacciones respetará los principios de accesibilidad y uso de acuerdo con las normas establecidas al respecto, estándares abiertos y, en su caso, aquellos otros que sean de uso generalizado por los ciudadanos.

4. La sede electrónica dispondrá de sistemas que permitan el establecimiento de comunicaciones seguras siempre que sean precisas.

5. Las sedes electrónicas utilizarán, para identificarse y garantizar una comunicación segura con las mismas, certificados reconocidos o cualificados de sede electrónica.

6. Los servicios en la sede electrónica estarán operativos las 24 horas del día, todos los días del año. Cuando por razones técnicas se prevea que la sede electrónica o algunos de sus servicios puedan no estar operativos deberá anunciarse a los usuarios y usuarias con la máxima antelación que sea posible, indicando los medios de consulta alternativos que estén disponibles.

7. La sede electrónica del Ayuntamiento de Alguazas se rige por la fecha y hora oficiales en España.

Artículo 8. Condiciones de identificación de la sede y seguridad de sus comunicaciones.

1. Las direcciones electrónicas del Ayuntamiento de Alguazas y de los organismos autónomos o entes vinculados o dependientes del mismo que tengan la condición de sedes electrónicas deberán hacerlo constar de forma visible e inequívoca.

2. La sede electrónica tendrá accesible su instrumento de creación, directamente o mediante enlace a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

3. Los sistemas de información que soporten las sedes electrónicas deberán garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de las informaciones que manejan, de conformidad con el Esquema Nacional de Interoperabilidad y el Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 9. Contenido y servicios de la sede electrónica.

1. Toda sede electrónica dispondrá del siguiente contenido mínimo:

a) Identificación de la sede, así como del órgano titular de la sede y los órganos competentes para la gestión del procedimiento y trámites puestos a disposición en la misma.

b) Acto de creación, directamente o mediante enlace a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

c) Información necesaria para la correcta utilización de la sede incluyendo el mapa de la sede electrónica o información equivalente, con especificación de la estructura de navegación y las distintas secciones disponibles, así como la relacionada con propiedad intelectual, protección de datos personales y accesibilidad.

d) Relación de sistemas de identificación y firma electrónica que sean admitidos o utilizados en la sede.

e) Disposición de creación del registro electrónico.

f) Indicación de la fecha y hora oficial, así como el calendario de días inhábiles.

g) Información acerca de cualquier incidencia técnica que acontezca e imposibilite el funcionamiento ordinario de un sistema o aplicación necesario para el ejercicio de un derecho así como la ampliación concreta del plazo no vencido.

2. Las sedes electrónicas dispondrán, al menos, de los siguientes servicios a disposición de los interesados:

a) Acceso a los servicios y trámites disponibles en la sede electrónica, con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo. La realización de alguno de los trámites disponibles en la sede electrónica dará lugar a una anotación en el registro.

b) Enlace para la formulación de sugerencias y quejas ante los órganos que en cada caso resulten competentes.

c) Sistema de verificación de los certificados de la sede, que estará accesible de forma directa y gratuita.

d) Verificación de los sellos electrónicos de los órganos, organismos públicos o entidad de derecho público que abarque la sede.

e) Comprobación de la autenticidad e integridad de los documentos emitidos por los órganos, organismos públicos o entidades de derecho público, comprendidos en el ámbito de la sede, que hayan sido firmados por cualquiera de los sistemas de firma conformes a la Ley 40/2015, 1 de octubre, y se haya generado un código seguro de verificación.

Capítulo IV. Tablón de edictos electrónico

Artículo 10. Objeto.

1. En el Tablón de Anuncios Electrónico se insertarán los anuncios y edictos del Ayuntamiento de Alguazas así como de otras administraciones públicas o entidades que, en virtud de norma jurídica o resolución judicial, deban ser objeto de publicación en el tablón de anuncios municipal.

2. El Tablón de Anuncios Electrónico estará integrado en la sede electrónica municipal. La publicación a través del mismo tendrá la consideración de oficial y auténtica, sustituyendo a todos los efectos a la publicación en el tablón de anuncios físico, sin perjuicio de su permanencia a efectos puramente informativos.

3. Cuando la norma del procedimiento guarde silencio sobre la publicación en el Tablón de Anuncios Electrónico, no será necesaria dicha publicación, salvo que por razones de interés público debidamente motivadas, se justifique la misma.

4. Por Instrucción de la Alcaldía-Presidencia, u órgano en quien delegue, se determinarán las características de los anuncios a publicar, así como los demás aspectos de carácter formal en cuanto a las responsabilidades administrativas.

Artículo 11. Órganos competentes.

La Secretaría tendrá la competencia para ordenar la inserción de los textos para su publicación en el Tablón de Anuncios Electrónico.

Artículo 12. Funcionamiento del Tablón de Edictos Electrónico.

1. El Tablón de Anuncios Electrónico será único para el Ayuntamiento de Alguazas, sus organismos autónomos y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes, tendrá formato digital y se ajustará a las determinaciones legales de aplicación.

2. Las reglas de organización y funcionamiento del Tablón de Anuncios Electrónico deberán garantizar en todo momento:

a) La inserción de los anuncios y edictos en términos de disponibilidad, autenticidad e integridad de su contenido, en los términos previstos en el artículo 17.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En especial, a los efectos del cómputo de los plazos que corresponda, se establecerá el mecanismo que garantice la constatación de la fecha de publicación de los edictos.

b) Las condiciones de accesibilidad necesarias para su consulta por las personas con diversidad funcional y su permanente adaptación a la evolución tecnológica.

c) La constancia de evidencias electrónicas que permitan la fehaciencia de la fecha y hora de publicación y del plazo de la exposición en el tablón.

3. El acceso al Tablón de Anuncios Electrónico a través de la sede electrónica será gratuito y no exigirá identificación de ningún tipo.

El Tablón de Anuncios Electrónico se podrá consultar por Internet y también en las Oficinas de Atención al Ciudadano y en los puntos de acceso electrónico del Ayuntamiento de Alguazas.

4. El Tablón de Anuncios Electrónico estará disponible las 24 horas del día, todos los días del año.

Cuando por razones técnicas se prevea que pueda no estar operativo, se deberá informar de ello a los usuarios con la máxima antelación posible, indicando cuáles son los medios alternativos de consulta que estén disponibles.

Artículo 13. Cómputo de plazos.

1. Los anuncios o edictos se mantendrán publicados en el Tablón de Anuncios Electrónico durante el plazo que se especifique en el acto o expediente concreto.

2. Para ello, la sincronización de la fecha y hora se realizará mediante un sistema de sellado de tiempo y en todo caso conforme a lo dispuesto la norma por la que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad o norma que resulte de aplicación.

3. En lo no previsto en el presente artículo se aplicarán las normas sobre cómputo de plazos establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 14. Protección de datos.

La edictos o anuncios que contengan datos de carácter personal, deberán ser redactados con estricta sujeción a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y sus disposiciones de desarrollo, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y en el resto de la normativa que en esta materia resulte de aplicación.

Capítulo V. Identificación y firma electrónica

Artículo 15. Reglas generales relativas a la identificación y firma electrónica.

1. Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante esta Entidad Local empleando sistemas que cuenten con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad de forma suficiente en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos

por la legislación aplicable y, en particular, por la legislación que regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. A estos efectos, serán admitidos los sistemas de identificación electrónica aceptados por la Administración General del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, en las mismas condiciones previstas en el artículo 9.2 de dicha ley.

3. Salvo razón justificada, se usarán sistemas de identificación electrónica gratuitos para la Entidad Local, que deberán cumplir las normas de interoperabilidad.

4. Cuando resulte legalmente exigible, los interesados podrán firmar electrónicamente empleando cualquier medio de identificación electrónica, así como cualquier medio previsto en la legislación de servicios de confianza, siempre que el mismo permita acreditar electrónicamente la autenticidad de su voluntad y consentimiento de forma suficiente en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, por la legislación que regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

Artículo 16. Especialidades en relación a la firma electrónica manuscrita y biométrica.

El Ayuntamiento de Alguazas podrá establecer mecanismos de firma electrónica manuscrita y biométrica para su uso en relaciones presenciales por las personas físicas.

Dichos mecanismos deberán garantizar, en todo caso, la confidencialidad de los datos de representación de la firma, así como la no reutilización de los mismos por parte de la Entidad Local o de terceras personas, y la integridad e inalterabilidad de los datos firmados.

Artículo 17. Identificación y firma electrónica automatizada de la Entidad Local.

1. El Ayuntamiento de Alguazas se podrá identificar y firmar electrónicamente de forma automatizada empleando sistemas de sello electrónico avanzado basados en certificado electrónico cualificado, en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, por la legislación que regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. La Entidad Local estará en posesión de un certificado cualificado de sello electrónico para la firma de sus actuaciones automatizadas, en especial para los servicios de respuesta inmediata ofrecidos desde la sede electrónica.

Artículo 18. Código Seguro de Verificación

Para la verificación en la sede electrónica de documentos electrónicos firmados la Entidad Local empleará el sistema de código seguro de verificación para garantizar la autenticidad de las copias en soporte papel de documentos electrónicos. En todo caso, el código seguro de verificación deberá ofrecer las garantías técnicas suficientes en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, por la legislación que regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

Capítulo VI

Registro electrónico

Artículo 19. El Registro Electrónico General.

1. Mediante la presente ordenanza se regula el funcionamiento del Registro Electrónico General del Ayuntamiento de Alguazas, que se creará mediante resolución de la Alcaldía o miembro de la Corporación en quien delegue, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El acceso a este registro se realizará a través de la sede electrónica y será necesario identificarse previamente mediante algunos de los medios aceptados por esta Entidad Local.

2. El órgano o unidad responsable de la gestión del Registro Electrónico General es la Secretaría General.

3. Los registros electrónicos pertenecientes a órganos vinculados o dependientes del Ayuntamiento de Alguazas estarán interconectados y serán interoperables con el registro electrónico general de la misma, debiendo cumplir en todo caso el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

4. Tanto el Registro Electrónico General del Ayuntamiento de Alguazas como los registros electrónicos de cada una de esos órganos cumplirán con las garantías y medidas de seguridad previstas en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal, debiendo cumplir en todo caso el Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 20. Funcionamiento del Registro Electrónico General.

1. En el Registro Electrónico General se hará el correspondiente asiento de todo documento que sea presentado o que se reciba en el Ayuntamiento de Alguazas, así como de aquellos emanados del mismo cuyo registro sea exigido por la normativa.

El Registro indicará la fecha y hora oficial, que será la misma que figure en la sede electrónica, así como la relación de los días declarados como inhábiles para la Entidad Local.

En este Registro se podrán presentar documentos todos los días del año durante las veinticuatro horas.

En la sede electrónica que da acceso a ese Registro figurará la relación actualizada de trámites que pueden iniciarse mediante el citado Registro Electrónico General.

2. Los asientos se anotarán respetando el orden temporal de recepción o salida de los documentos, e indicarán la fecha del día en que se produzcan. Concluido el trámite de registro, los documentos serán cursados sin dilación a sus destinatarios y a las unidades administrativas correspondientes desde el registro en que hubieran sido recibidas.

3. El Registro Electrónico General del Ayuntamiento de Alguazas garantizará la constancia, como mínimo y en cada asiento que se practique, de:

- a) Un número o identificador unívoco del asiento.
- b) La naturaleza del asiento.
- c) La fecha y hora de su presentación o salida.
- d) La identificación del interesado.
- e) El órgano administrativo remitente, si procede.

f) La persona u órgano administrativo al que se envía.

g) y, en su caso, referencia al contenido del documento que se registra.

Para ello, se emitirá automáticamente un recibo consistente en una copia autenticada del documento electrónico de que se trate, incluyendo:

El contenido del escrito, comunicación o solicitud presentada mediante el asiento en el registro electrónico, siendo admisible a estos efectos la reproducción literal de los datos introducidos en el formulario de presentación.

b) La fecha y hora de presentación que determinará el inicio del cómputo de plazos que haya de cumplir la Entidad Local.

c) El número o identificador del asiento en el registro electrónico.

d) La enumeración y la denominación de los documentos que, en su caso, acompañen y se adjunten al documento presentado seguida de la huella electrónica de cada uno de ellos que actuará como recibo acreditativo de los mismos con la finalidad de garantizar la integridad y el no repudio de los mismos.

4. El registro electrónico deberá ser plenamente interoperable, de modo que se garantice su compatibilidad informática e interconexión, así como la transmisión telemática de los asientos registrales y de los documentos que se presenten en cualquiera de los registros, de acuerdo a lo recogido en el Esquema Nacional de Interoperabilidad y demás normativa aplicable.

5. Los documentos en papel presentados de manera presencial ante el Ayuntamiento de Alguazas deberán ser digitalizados, de acuerdo con lo previsto en los artículos 16.5 y 27 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y demás normativa aplicable, por la Oficina de Asistencia en Materia de Registros en la que hayan sido presentados para su incorporación al expediente administrativo electrónico, devolviéndose los originales al interesado, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la norma determine la custodia por la Administración de los documentos presentados o resulte obligatoria la presentación de objetos o de documentos en un soporte específico no susceptibles de digitalización.

Mediante esta ordenanza la Entidad Local establece la obligación de presentar determinados documentos por medios electrónicos para aquellos trámites, procedimientos y colectivos de personas físicas que así se indique en cada momento en la sede electrónica y que, por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.

Artículo 21. Rechazo de escritos, solicitudes y comunicaciones.

Se podrán rechazar documentos electrónicos que presenten las siguientes circunstancias:

a) Que contengan código malicioso o dispositivo susceptible de afectar a la integridad de la seguridad del sistema.

b) En el caso de utilización de documentos normalizados, cuando no se cumplimenten los campos requeridos como obligatorios en la resolución de aprobación de los modelos normalizados, cuando contengan incongruencias, omisiones u otras causas que impidan su tratamiento o carezcan de alguna de las características exigidas para su presentación.

En los casos previstos en el apartado anterior, se informará de ello al remitente del documento, con indicación de los motivos del rechazo así como,

cuando ello fuera posible, de los medios de subsanación de tales deficiencias y dirección en la que pueda presentarse.

Cuando el interesado lo solicite se remitirá justificación del intento de presentación, que incluirá las circunstancias de su rechazo.

Cuando concurriendo las circunstancias que pueden producir rechazo de documentos electrónicos, no se haya producido el rechazo automático por el registro electrónico, el órgano administrativo competente requerirá la correspondiente subsanación, advirtiéndole que, de no ser atendido el requerimiento, la presentación carecerá de validez o eficacia.

Artículo 22. Cómputo de plazos en el Registro General.

1. El Ayuntamiento de Alguazas publicará en su sede electrónica de acceso al registro electrónico, el calendario de días inhábiles que será el único calendario que se aplicará a efectos del cómputo de plazos en los registros electrónicos. Así mismo, se publicará los días y el horario en el que permanecerán abiertas las oficinas de asistencia en materia de registros garantizando así el derecho de los interesados a ser asistidos en el uso de los medios electrónicos.

2. El Registro Electrónico del Ayuntamiento de Alguazas se registrará a efectos de cómputo de los plazos, por la fecha y hora oficial de la sede electrónica de acceso, que deberá contar con las medidas de seguridad necesarias para garantizar su integridad y figurar de modo accesible y visible.

3. A los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil. Los documentos se considerarán presentados por el orden de hora efectiva en el que lo fueron en el día inhábil. Los documentos presentados en el día inhábil se reputarán anteriores, según el mismo orden, a los que lo fueran el primer día hábil posterior.

4. El inicio del cómputo de los plazos que haya de cumplir el Ayuntamiento de Alguazas vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el registro electrónico.

5. Cuando una incidencia técnica imprevista o una actuación planificada necesaria de mantenimiento técnico haya imposibilitado el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación que corresponda al registro electrónico, el Ayuntamiento de Alguazas podrá determinar una ampliación de los plazos no vencidos, debiendo publicar en la sede electrónica tanto la incidencia técnica acontecida o aviso previo de no disponibilidad planificada, como la ampliación concreta del plazo no vencido.

Artículo 23. Documentos aportados por los interesados en el procedimiento administrativo.

1. Los interesados deberán aportar al procedimiento administrativo los datos y documentos exigidos, tanto en su inicio como en su tramitación, así como cualquier otro documento que estimen conveniente. Los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

2. La sede electrónica del Ayuntamiento de Alguazas contendrá, para cada uno de los trámites, la relación simplificada y actualizada de datos y documentos que los interesados deberán aportar en el momento de la presentación de su solicitud en el registro electrónico.

3. El Ayuntamiento de Alguazas recabará los documentos y datos necesarios para la iniciación y tramitación del procedimiento administrativo a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados por las distintas administraciones públicas. Se presumirá que esta consulta es autorizada por los interesados, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso, debiendo, en ambos casos, ser informados previamente de sus derechos en materia de protección de datos de carácter personal.

4. Excepcionalmente, si el Ayuntamiento de Alguazas no pudiera recabar los citados documentos, podrá solicitar nuevamente al interesado su aportación.

5. Excepcionalmente, cuando el Ayuntamiento de Alguazas solicitara al interesado la presentación de un documento original y éste estuviera en formato papel, el interesado deberá obtener una copia auténtica con carácter previo a su presentación electrónica. La copia electrónica resultante reflejará expresamente esta circunstancia. Las copias auténticas podrán obtenerse mediante los funcionarios habilitados al efecto en las oficinas de atención ciudadana, que actuarán como oficinas de asistencia en materia de registros, o mediante procesos de actuación administrativa automatizada aprobados y puestos a disposición por la Entidad Local.

6. Excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia el Ayuntamiento de Alguazas podrá solicitar de manera motivada el cotejo de las copias aportadas por el interesado, para lo que podrá requerir la exhibición del documento o de la información original.

Capítulo VII. Gestión documental.

Artículo 24. Copias electrónicas y copias electrónicas auténticas.

1. Copias electrónicas: El titular de la Secretaría General del Ayuntamiento de Alguazas o funcionarios habilitados mediante delegación de esta función, podrán emitir copias electrónicas de documentos electrónicos con la consideración de copias auténticas de documentos electrónicos públicos administrativos o privados emitidos por personas físicas o jurídicas interesadas en los expedientes, siempre que se asegure la exactitud del contenido, aunque la estructura del documento se adapte a formatos diferentes, e incluirá una manifestación relativa a la comprobación de los elementos de autenticidad e integridad del documento original. Su autenticidad e integridad se garantizará mediante firma electrónica reconocida.

2. Copia electrónica auténtica de documentos en soporte papel: Con las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior podrán emitir copias electrónicas auténticas de documentos emitidos originalmente en soporte papel.

La copia electrónica auténtica de documentos en soporte papel se realizará a través del procedimiento establecido por la Normativa Técnica de Interoperabilidad, que es un procedimiento de digitalización seguro, que incluye la firma electrónica reconocida o cualificada de la persona habilitada que haya realizado la copia y que garantiza la autenticidad e integridad de la copia y la identidad de quien realiza la copia mediante la correspondiente firma electrónica.

Artículo 25. Libro de actas y libro de resoluciones.

1. Libro de actas. Las actas de las sesiones, una vez aprobadas por el órgano colegiado correspondiente, se extenderán en documento electrónico definido como tal de acuerdo con las normas del Esquema Nacional de Interoperabilidad, firmado por el Presidente y el Secretario de la Corporación.

Aualmente mediante diligencia de la Secretaría se procederá a la apertura de libro registro electrónico de actas, en el que por el Servicio de Secretaría se incorporarán los documentos electrónicos de las actas de las sesiones celebradas durante el año natural correspondiente que hayan resultado aprobadas, por el orden de su aprobación. Como consecuencia de la incorporación de la última acta la persona titular de la Secretaría extenderá en documento electrónico una diligencia en la que hará constar el número de las actas del año, la fecha de la sesión a la que corresponda y su fecha de aprobación.

Una vez incorporada esa diligencia se procederá al cierre del libro registro electrónico, incorporándose automáticamente al mismo un índice comprensivo de todos los documentos (actas y diligencias) que se incluyen en el mismo. Dicho libro registro electrónico de actas tendrá a los efectos de seguridad, custodia e interoperabilidad el mismo tratamiento que el exigido a los expedientes electrónicos por los Esquemas Nacionales de Seguridad e Interoperabilidad.

2. Libro de resoluciones. Las resoluciones tramitadas mediante el sistema electrónico de gestión de resoluciones administrativas, una vez dictadas por el correspondiente órgano unipersonal, serán incorporadas por el fedatario actuante al libro registro electrónico de resoluciones. Dicho libro constituirá en sí mismo un documento electrónico en el que constarán las diligencias de apertura y cierre y tendrá a los efectos de seguridad, custodia e interoperabilidad el mismo tratamiento que el exigido a los expedientes electrónicos por los Esquemas Nacionales de Seguridad e Interoperabilidad.

Capítulo VIII. Incorporación de trámites y procedimientos por vía electrónica**Artículo 26. Procedimientos incorporados a la tramitación electrónica.**

1. El Ayuntamiento de Alguazas incorporará progresivamente los trámites y procedimientos administrativos municipales a la tramitación por vía electrónica de acuerdo con lo dispuesto en la presente ordenanza.

2. La incorporación de trámites y procedimientos se publicitará en la Sede electrónica.

Artículo 27. Actuaciones administrativas automatizadas.

1. Mediante decreto de la Alcaldía que se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el Ayuntamiento de Alguazas, de conformidad con los artículos 41 y 42 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, podrá establecer como actuación administrativa automatizada, cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos en el marco de un procedimiento administrativo, en la que no haya intervención directa de un empleado público. La resolución aprobatoria de la creación de estos procedimientos determinará el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación.

2. En el ejercicio de la competencia en la actuación administrativa automatizada, utilizarán sistemas de firma electrónica basados en sello electrónico de Administración Pública y código seguro de verificación:

a) Sello electrónico de Administración Pública, órgano, organismo público o entidad de derecho público, basado en certificado electrónico reconocido o cualificado que reúna los requisitos exigidos por la legislación de firma electrónica.

b) Código seguro de verificación vinculado a la Administración Pública, órgano, organismo público o entidad de Derecho Público, en los términos y condiciones establecidos, permitiéndose en todo caso la comprobación de la integridad del documento mediante el acceso a la sede electrónica correspondiente.

Disposición adicional.

Se habilita a la Ayuntamiento de Alguazas para que adopte las medidas organizativas necesarias que permitan el desarrollo de las previsiones de la presente ordenanza y pueda modificar los aspectos técnicos que sean convenientes por motivos de normalización, interoperabilidad o, en general, adaptación al desarrollo tecnológico.

Disposición final.

Esta ordenanza entrará en vigor a los quince días hábiles desde su publicación completa en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, una vez aprobada definitivamente por el Pleno de la Corporación, de acuerdo con lo establecido en los artículos 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.”

En Alguazas, a 3 de abril de 2024.—El Alcalde-Presidente, José Gabriel García Bernabé.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

1739 Anuncio Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual número 8 del PEOCH, promovido por la mercantil Dentro y Fuera, S.L.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 31.3 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se procede a la publicación del Informe Ambiental Estratégico Mod número 8 PEOCH de Cartagena promovido por la Mercantil. Dentro y Fuera, S.L., determinándose que no tiene efectos significativos para el medio ambiente formulado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 08 de marzo de 2024.

El contenido íntegro del Informe Ambiental Estratégico se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica.

<https://cartagena.sedipualba.es/firma/infocsv.aspx?csv=H2AAAEDUP2CVWMZAXLEP>

Cartagena, 2 de abril de 2024.—El Concejal Delegado del Área de Presidencia, Urbanismo e Infraestructuras, Diego Ortega Madrid.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

1740 Aprobación definitiva de la modificación n.º 6 del Presupuesto General 2022, prorrogado para el 2024.

Aprobada inicialmente en sesión ordinaria del Pleno de la Corporación de fecha 29 de febrero del 2024, la modificación n.º 6 del Presupuesto General de esta Entidad del ejercicio 2022, prorrogado para el 2024, mediante el procedimiento de transferencias de crédito entre aplicaciones de gastos con distinta área de gasto.

Publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 61, de fecha 1 de marzo del 2023, edicto de aprobación inicial, y transcurridos quince días de exposición pública de conformidad con los artículos 169 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de La Unión.

A continuación, se publica la modificación realizada en el Estado de Gastos del Presupuesto, resumida por Capítulos, según establece el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

CAP.	CONCEPTO GASTOS	PRESUPUESTO INICIAL	MODIFICACIONES NEGATIVAS	MODIFICACIONES POSITIVAS	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	GASTOS DE PERSONAL	5.135.670,00	0,00	0,00	5.135.670,00
2	GASTOS BIENES CORRIENTES	5.310.033,75	-111.400,00	0,00	5.198.633,75
3	GASTOS FINANCIEROS	74.045,00	0,00	0,00	74.045,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	333.051,00	0,00	111.400,00	444.451,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	115.725,29	0,00	0,00	115.725,29
6	INVERSIONES REALES	0,00	0,00	0,00	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00	0,00	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	30.000,00	0,00	0,00	30.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	2.089.346,00	0,00	0,00	2.089.346,00
	TOTAL GASTOS	13.087.871,04	-111.400,00	111.400,00	13.087.871,04

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 del Presupuesto. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido 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.

La Unión, 5 de abril de 2024.—La Concejal Delegada, M.^a Teresa López Sánchez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

La Unión

1741 Aprobación definitiva de la modificación n.º 5 del Presupuesto General 2022, prorrogado para el 2024.

Aprobada inicialmente en sesión ordinaria del Pleno de la Corporación de fecha 29 de febrero del 2024, la modificación n.º 5 del Presupuesto General de esta Entidad del ejercicio 2022, prorrogado para el 2024, mediante el procedimiento de transferencias de crédito entre aplicaciones de gastos con distinta área de gasto.

Publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 61, de fecha 1 de marzo del 2023, edicto de aprobación inicial, y transcurridos quince días de exposición pública de conformidad con los artículos 169 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de La Unión.

A continuación, se publica la modificación realizada en el Estado de Gastos del Presupuesto, resumida por Capítulos, según establece el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

CAP.	CONCEPTO	PRESUPUESTO	MODIFICACIONES		PREVISIONES
		INICIAL	NEGATIVAS	POSITIVAS	DEFINITIVAS
1	GASTOS DE PERSONAL	5.135.670,00	0,00	0,00	5.135.670,00
2	GASTOS BIENES CORRIENTES	5.310.033,75	0,00	458.400,00	5.768.433,75
3	GASTOS FINANCIEROS	74.045,00	0,00	0,00	74.045,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	333.051,00	0,00	0,00	333.051,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	115.725,29	0,00	0,00	115.725,29
6	INVERSIONES REALES	0,00	0,00	0,00	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00	0,00	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	30.000,00	0,00	0,00	30.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	2.089.346,00	-458.400,00	0,00	1.630.946,00
TOTAL GASTOS		13.087.871,04	-458.400,00	458.400,00	13.087.871,04

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 del Presupuesto. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido 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.

La Unión, 5 de abril de 2024.—La Concejala Delegada, M.^a Teresa López Sánchez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

1742 Formulación del Avance del Plan Especial de Ordenación Urbana de la UA-38 del P.G.M.O. de Lorca en Avda. Santa Clara y calle de Nueva Apertura frente a la Fuente del Oro para construcción de edificios y conservación de restos arqueológicos.

En la sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local, celebrada el día 15 de marzo de 2024, se acordó la Formulación del Avance del Plan Especial de Ordenación Urbana de la UA-38 del P.G.M.O. de Lorca en Avda. Santa Clara y Calle de nueva apertura frente a la Fuente del Oro para construcción de edificios y conservación de restos arqueológicos, seguido bajo el número de expediente 2018/URPPES-5 en el Área de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar cuantas alternativas y sugerencias estimen oportunas, en el plazo máximo de UN MES, a contar a partir del día siguiente al de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Esta publicación se realiza a los efectos previstos en el artículo 164 a) de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia.

El expediente se encuentra de manifiesto y podrá ser consultado en el Servicio de Planeamiento y Gestión del Área de Urbanismo, sito en Complejo La Merced de esta localidad, y en la página web <https://www.portalcidadano.lorca.es/web/guest/tablon-de-anuncios>

Lorca, 21 de marzo de 2024.—La Concejala de Urbanismo, Medio Ambiente y Vivienda, María Hernández Benítez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

1743 Aprobación definitiva de expediente de modificación de crédito por transferencia de crédito. Expediente 2024/1669J.

En sesión plenaria de fecha 27 de febrero de 2024 se aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito del vigente Presupuesto Municipal en su modalidad de transferencia de crédito.

Una vez publicada en BORM de fecha 7 de marzo del presente aprobación inicial del mismo, no se presentan alegaciones, resultando aprobado la transferencia de crédito con el siguiente detalle:

Partida que se habilita y es receptora del crédito:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Crédito actual	Crédito que recibe	Crédito definitivo
2-231-62201	INMUEBLE DESTINADO A CAVI	0,00	56.000,00	56.000,00
	Total	0,00	56.000,00	56.000,00

Partida que cede crédito con financiación afectada:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Crédito actual	Crédito que cede	Crédito definitivo
1.933.62100	TERRENOS PARA LA GESTIÓN DEL PATRIMONIO	177.169,61	56.000,00	121.169,61
	Total	177.169,61	56.000,00	121.169,61

En Mazarrón, 2 de abril de 2024.—El Alcalde Presidente, Ginés Campillo Méndez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mula

1744 Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de la tenencia de perros y otros animales domésticos.

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 31 de enero de 2024, de aprobación inicial de la MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LA TENENCIA DE PERROS Y OTROS ANIMALES DOMÉSTICOS, de conformidad con lo dispuesto en el art. 49 de la LBRL, se entiende definitivamente aprobada, al no haberse presentado reclamación alguna.

A continuación, se hace público el texto íntegro de la modificación aprobada:

Artículo 3. Competencias.

Donde dice: La competencia funcional de esta materia queda atribuida a la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Mula, sin perjuicio de la que corresponde concurrentemente a la Concejalía de Salud y otras Administraciones Públicas.

Se modifica:

Sin perjuicio de la que corresponde concurrentemente a la Concejalía de Salud y otras Administraciones Públicas, la competencia funcional de esta materia queda atribuida a la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Mula en lo tipificado como grave o muy grave o requiera de la intervención de los Servicios Técnicos Municipales, y a la Concejalía de Seguridad Ciudadana en lo tipificado como leve.

Artículo 5. Definiciones.

Se modifica:

Apartado "6. Animales abandonados: Son todos aquellos que no tengan dueño ni domicilio conocido, ni estén censados, o aquellos que no lleven ninguna identificación de origen o del propietario ni vayan acompañados de persona alguna que pueda demostrar su propiedad."

Por,

Apartado 6. Animal abandonado: todo animal incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, que vaga sin el acompañamiento o supervisión de persona alguna, estando o no censado, o identificado su origen o persona titular o responsable y no habiendo sido comunicada o denunciada su desaparición en las dependencias de la Policía Local, Ayuntamiento o Guardia Civil en la forma y plazos establecidos.

Asimismo, serán considerados animales abandonados aquellos que permanezcan atados o en el interior de un recinto o finca sin ser atendidos en sus necesidades básicas por la persona titular o responsable, y todos aquellos que no fueren recogidos por sus titulares o responsables de los centros de recogida en el plazo establecido, así como de las residencias, centros veterinarios u otros establecimientos similares en los que los hubieran depositado previamente. Se exceptúan de esta categoría los gatos comunitarios pertenecientes a colonias felinas.

Se incluyen la siguiente definición:

Animal extraviado: todo aquel que dentro del ámbito de normativa vigente que, estando identificado o bien sin identificar, vaga sin destino y sin control, siempre que sus titulares o responsables hayan comunicado su extravío o pérdida a través de las dependencias de la Policía Local o Ayuntamiento en el plazo máximo de 48 horas.

Artículo 12. Consideración de animal abandonado

Donde dice:

"2. El propietario de un animal debe denunciar su pérdida o extravío en un plazo no superior a las 48 horas."

Se modifica por:

2. El propietario de un animal debe denunciar su pérdida o extravío al Ayuntamiento, Policía Local o Guardia Civil, en un plazo no superior a las 48 horas

Artículo 13. Recogida

Donde dice:

3. "El término para recuperar un animal sin identificación vendrá determinado por la Administración encargada de la gestión de mantenimiento de las instalaciones de acogida de animales.

4. En todos los casos los propietarios que quieran recuperar sus animales deberán abonar los gastos derivados de la recogida y mantenimiento, contados a partir de la fecha de recogida, de acuerdo con los precios públicos vigentes, independientemente de las sanciones pertinentes que les puedan ser aplicadas, debiendo acreditar que son los propietarios y aportando la tarjeta sanitaria del animal.

5. Si transcurridos los plazos establecidos nadie reclama al animal, se le podrá dar en adopción después de desinfectarlo y desparasitarlo, siempre bajo control veterinario."

Se modifica por:

3. El término para recuperar un animal declarado por el Ayuntamiento como abandonado vendrá determinado por la Entidad encargada de la gestión de mantenimiento de las instalaciones de acogida de animales.

4. En todos los casos los propietarios que quieran recuperar sus animales deberán abonar los gastos derivados de la recogida y mantenimiento contados a partir de la fecha de recogida, de acuerdo con los precios detallados a continuación, independientemente de las sanciones pertinentes que les puedan ser aplicadas, debiendo acreditar que son los propietarios y aportando la tarjeta sanitaria del animal.

Captura y entrega:

- Por la captura de cualquier animal por el servicio de recogida en horario laboral (sin microchip): 75 euros
- Por la captura de cualquier animal por el servicio de recogida fuera del horario laboral (sin microchip): 100 euros
- Por la captura de cualquier animal por el servicio de recogida que tenga microchip: 50 euros.

- Por la captura de un perro potencialmente peligroso por el servicio de recogida en horario laboral (sin microchip): 250 euros.
- Por la captura de un perro potencialmente peligroso por el servicio de recogida fuera del horario laboral (sin microchip): 350 euros.
- Por la captura de un perro potencialmente peligroso por el servicio de recogida que tenga microchip: 100 euros

Estancia y manutención de animales extraviados, en instalación de acogida

- Por cada día de estancia a cargo del Ayuntamiento de un animal de cualquier especie extraviado, capturado por el servicio de recogida: 5 euros/día
- Por cada día de estancia a cargo del Ayuntamiento de un perro potencialmente peligroso extraviado, capturado por el servicio de recogida: 15 euros/día.

Observación y tratamientos veterinarios:

Por la implantación del microchip: 30 euros.

5. Si transcurridos los plazos establecidos nadie reclama al animal, se le podrá dar en adopción, en los términos establecidos en la normativa vigente de Bienestar Animal.

Artículo 15. Servicio de alojamiento y perrera

El artículo 15.

"2. Para la entrega de animales a sus propietarios se estará a lo dispuesto en la Ley 1/1990, de 1 de febrero, de Protección de Animales Domésticos.

3. Los animales de los centros de recogida de animales abandonados y/o perdidos, una vez transcurridos los plazos legales establecidos en la Ley mencionada en el apartado anterior, podrán ser donados en adopción."

Se modifica por:

2. Para la entrega de animales a sus propietarios se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y de aplicación de Bienestar Animal.

3. Los animales de los centros de recogida de animales abandonados o extraviados:

Si el animal lleva identificación, el Ayuntamiento debe notificar a la persona propietaria o poseedora que tiene un plazo de tres días para recuperarlo y abonar previamente todos los gastos originados. Transcurrido dicho plazo, si la persona propietaria o poseedora no ha recogido el animal, éste se considera abandonado y puede ser cedido, acogido temporalmente o adoptado, extremos que deben haber sido advertidos en la notificación mencionada.

En caso de animales ingresados sueltos capturados, identificados con identificador electrónico y que, avisado el propietario por los medios legales establecidos, no proceda a su recuperación, debe iniciarse el correspondiente expediente sancionador.

Si el animal no lleva identificación, pero sí está identificado su origen o persona titular o responsable, se notificará que tiene un plazo de tres días para recuperarlo y abonar previamente todos los gastos originados, incluido la implantación del microchip.

Y se añade el apartado 4:

4. El plazo de retención de un animal abandonado será como mínimo de diez días naturales. Si no fuese reclamado en dicho plazo, el animal podrá ser objeto de cesión o entrega en adopción en los términos establecidos en el artículo 58 de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

Artículo 51.

Donde dice: "Infracciones. Además de las infracciones con las sanciones previstas en la Ley 1/1990, de 1 de Febrero, de Protección de Animales Domésticos y su modificación por medio de la Ley 1/2000, de 11 de Febrero; por la Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el régimen Jurídico de la Tenencia de animales potencialmente peligrosos y el Real Decreto 287/2002, de 22 de marzo, por el que se desarrolla la Ley anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10.3 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora y a la desconcentración de dicha potestad mediante el Reglamento para su ejercicio en la Administración municipal de fecha 23 de Enero de 1995, el/la Concejal/a – Delegado/a de Medio Ambiente podrá sancionar las siguientes infracciones con su correspondiente sanción."

Se modifica por:

Infracciones. Además de las infracciones con las sanciones previstas en la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales y Ley 6/2017, de 8 de noviembre, de protección y defensa de los animales de compañía de la Región de Murcia; por la Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el régimen Jurídico de la Tenencia de animales potencialmente peligrosos y el Real Decreto 287/2002, de 22 de marzo, por el que se desarrolla la Ley anterior, en virtud de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el/la Concejal/a – Delegado/a de Seguridad Ciudadana y el/la Concejal/a – Delegado/a de Medio Ambiente podrán sancionar las siguientes infracciones con su correspondiente sanción.

Artículo 52. Clasificación de las infracciones y su sanción.

Las infracciones de la Ley 6/2017, de 8 de noviembre, de Protección y Defensa de los Animales de Compañía de la Región de Murcia, Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales y Ley 50/1999, de 23 de diciembre, sobre el Régimen Jurídico de la Tenencia de Animales Potencialmente Peligrosos, se sancionarán conforme a las mismas.

Artículo 54. Infracciones leves.

Se suprime:

20. Abandono de un animal sin llevar ninguna identificación del origen o del propietario, ni ir acompañado de ninguna persona, cuando no se trate de un animal potencialmente peligroso.

(Artículo 12.1)

Se modifica:

"6. Alimentar cualquier tipo de animal en las vías y/o espacios públicos, portales, ventanas, terrazas y balcones. (Artículo 35.3)"

Por:

6. Alimentar cualquier tipo de animal en las vías y/o espacios públicos, portales, ventanas, terrazas y balcones, (Artículo 35.3) de forma no autorizada. Se incluye:

Dejar sueltos animales o no haber adoptado las medidas necesarias para evitar su escapada o extravío.

Artículo 55. Infracciones graves.

“7. Abandonar o dejar sueltos animales en condiciones tales que puedan ocasionar daños a personas o vehículos. (Artículo 46.3)”

Se modifica por:

7. Reincidir en la siguiente infracción leve: Dejar sueltos animales o no haber adoptado las medidas necesarias para evitar su escapada o extravío, o dejar sueltos animales en condiciones tales que puedan ocasionar daños a personas o vehículos. (Artículo 46.3)

Contra el presente acuerdo, 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 contados a partir del siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Mula, 3 de abril de 2024.—El Alcalde-Presidente, Juan Jesús Moreno García.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes Hoya del Mollidar-El Portichuelo, Yecla

1745 Convocatoria a Asamblea General Extraordinaria.

Por medio de la presente se le cita a la celebración de la Asamblea General Extraordinaria señalada para el próximo día 26-04-2024, a las 19:00 horas en primera convocatoria y 19:30 horas en segunda convocatoria en el Salón de Actos del Centro de Desarrollo Local (Consejo Regulador D.O. Yecla) sito en la calle Poeta Fco. Antonio Jiménez, s/n de Yecla, con arreglo al siguiente

Orden del día

1.º- Autorización de la Asamblea, respecto del préstamo por importe de 1.300.000 € aprobado en Asamblea General Ordinaria de fecha 25-07-2022, con entidad bancaria que se oferte, para que de forma expresa e irrevocable, se pignore el cobro de la subvención en la cuenta corriente que designe la entidad bancaria con destino a minorar el principal del préstamo solicitado y así mismo se pignoren las derramas anuales obligatorias, para minorar el principal del préstamo solicitado.

2.- Autorización de la Asamblea, respecto del préstamo de 1.600.000 €, aprobado en Asamblea General Extraordinaria de fecha 28-03-2023 a suscribir con la entidad bancaria, para que de forma expresa e irrevocable, se pignore el cobro de la subvención en la cuenta corriente que designe la entidad bancaria con destino a minorar el principal del préstamo solicitado y así mismo se pignoren las derramas anuales obligatorias, para minorar el principal del préstamo solicitado.

3.º- Información sobre la situación del Pozo de última construcción y acuerdo para financiar el mismo

4.º- Ruegos y preguntas.

Yecla, 9 de abril de 2024.—La Junta de Gobierno.—El Secretario, Tomás Carpena Muñoz.—V.º B.º el Presidente, Francisco Bernal Navarro.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Gea Medio Natural, S.L.

1746 Anuncio publicidad preparatoria del acuerdo de escisión parcial de la entidad Gea Medio Natural, S.L. (Sociedad escindida) por Gea Reciclajes del Mediterráneo, S.L (sociedad beneficiaria de nueva creación).

En cumplimiento del Artículo 7.1.2.º del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles, se hace público el presente anuncio por el que se informa a los socios, acreedores y representantes de los trabajadores de la sociedad, o, cuando no existan tales representantes, a los propios trabajadores, de que pueden presentar a la sociedad, a más tardar cinco días laborables antes de la fecha de la junta general, prevista para su celebración Universal el próximo 10 de mayo de 2024, observaciones relativas al proyecto de escisión parcial de fecha 20 de marzo de 2024 formulado y suscrito por el Administrador Único de la sociedad.

Así mismo, según el Artículo 7.4 de dicha norma, si la sociedad o sociedades que participan en la modificación estructural careciera de página web, los administradores están obligados a depositar los documentos previstos en el apartado 1 en el Registro Mercantil de su domicilio social. Efectuado el depósito, el registrador comunicará al Registrador Mercantil Central, para su inmediata publicación gratuita en el «Boletín Oficial del Registro Mercantil», el hecho del depósito y la fecha en que hubiere tenido lugar.

Del mismo modo y según el Artículo 7.7 de dicha norma, el acceso a la documentación depositada en el Registro Mercantil o a la información presentada en el mismo será público y gratuito mediante el sistema de interconexión de registros.

Que en fecha 08 de abril de 2024 se ha efectuado el depósito del precedente Proyecto De Escisión Parcial, que queda archivado con el número 1/2024 de su legajo correspondiente, según nota puesta al margen de la inscripción 1.ª de la Hoja MU-101656, de la sociedad escindida, "Gea Medio Natural SL", obrante al folio 184 del tomo 3444 de la sección 8.ª, siendo la sociedad beneficiaria de nueva creación "Gea Reciclajes del Mediterráneo SL", domiciliada en Camino Viejo, número 326, Diputación Lébor Alto, 30850, Totana, Murcia, aún no inscrita en este Registro, habiéndose remitido los datos reglamentarios al R.M.C. En unión del anuncio y demás documentos previstos en el artículo 7.1 y 64 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

Lorca (Murcia), 8 de abril de 2024.—El Administrador Único, José Ángel Jurado Rodríguez.