



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa

1894 Resolución de 10 de abril de 2024 de la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social, por la que se acuerda el emplazamiento de las personas interesadas en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado 29/2023, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 7 de Murcia por doña Salvadora García Torres contra la Orden de 7 de noviembre de 2022 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 9 de septiembre de 2021, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital. Código convocatoria: CDG21.

11868

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor Universidad Politécnica de Cartagena

1895 Resolución del Vicerrectorado de Profesorado de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se nombra Catedrático de Universidad del área de conocimiento de Ingeniería Telemática a don Juan José Alcaraz Espín.

11869

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1896 Resolución de 8 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 337/2023, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Murcia, a instancia de doña Margarita García López contra la Orden de 27 de junio de 2023 de la Consejería de educación, formación profesional y Empleo por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2023-2024.

11871

3. Otras disposiciones

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca

1897 Orden de 9 de abril de 2024, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, de aprobación del Plan de Inspección de Explotaciones Ganaderas para el trienio 2024-2026, para el control de las medidas previstas en la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor.

11872

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1898 Orden de 27 de marzo de 2024 por la que se implanta el nivel avanzado del idioma inglés en la extensión de la Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura en la localidad de Jumilla. Código 30020935.

11878

1899 Orden de 4 de abril de 2024 la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, por la que se implantan nuevas especialidades de enseñanzas profesionales de música en el Conservatorio de Música de Cartagena. Código 30009721.

11880

BORM



Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

- 1900 Resolución de 21 de febrero de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 19 de febrero de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Cristo Crucificado" de Fortuna. Código 30002805. 11882
- 1901 Resolución de 5 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 27 de marzo de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Herma" de Murcia. Código 30005806. 11885
- 1902 Resolución de 5 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 4 de abril de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Santa María del Carmen". Código 30005946. 11887
- 1903 Resolución de 5 de abril 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 del sector Comercio General. 11890
- 1904 Resolución de 5 de abril 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 Erhardt Mediterráneo S.L. 11913
- 1905 Resolución de 10 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 9 de abril de 2024 por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Burbujitas" de Puente Tocinos (Murcia). Código 30018667. 11934
- 1906 Resolución de 10 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 12 de marzo de 2024 por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Formación Profesional "Fortaleza del Sol" de Lorca. Código 30020844. 11936

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

- 1907 Anuncio de información pública del proyecto de Orden de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas de la intervención de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el Marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común de la Región de Murcia, periodo 2023-2027. 11938

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

- 1908 Trabajo en beneficio de la comunidad 869/2023. 11939

IV. Administración Local**Ojós**

- 1909 Aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo, en el marco de un proceso de estabilización de empleo temporal: Técnico Agente de Desarrollo Local, Técnico Centro Local de Empleo. Expte. 19/2022. 11940
- 1910 Resolución de la Alcaldía sobre aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo, en el marco de un proceso de estabilización de empleo temporal. Limpiador/a/Auxiliar de Hogar, Auxiliar Operario Servicios Múltiples e Informador Juvenil. Expte. 19/2022. 11942

V. Otras Disposiciones y Anuncios**Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia**

- 1911 Convocatoria del Programa Pyme Innova 2024-Cámara Murcia. 11944

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa

1894 Resolución de 10 de abril de 2024 de la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social, por la que se acuerda el emplazamiento de las personas interesadas en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado 29/2023, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 7 de Murcia por doña Salvadora García Torres contra la Orden de 7 de noviembre de 2022 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 9 de septiembre de 2021, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital. Código convocatoria: CDG21.

Ante el Juzgado número 7 de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, D.^a Salvadora García Torres ha interpuesto recurso contencioso-administrativo, Procedimiento Abreviado 29/2023, contra la Orden de 7 de noviembre de 2022 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de méritos general, concurso de méritos específico y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, convocado por Orden de 9 de septiembre de 2021, de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital. Código convocatoria: CDG21.

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

Resuelve:

Emplazar a las personas interesadas en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho Juzgado, en forma legal.

Murcia, 10 de abril de 2024.—La Directora General de Función Pública y Diálogo Social, Micaela Martínez Costa.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor
Universidad Politécnica de Cartagena

1895 Resolución del Vicerrectorado de Profesorado de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se nombra Catedrático de Universidad del área de conocimiento de Ingeniería Telemática a don Juan José Alcaraz Espín.

Examinada la propuesta de adjudicación formulada por la Comisión de Selección del concurso convocado por este Rectorado, mediante Resolución RV-288/23/23, de 13 de noviembre de 2023, para la provisión de un puesto de Catedrático de Universidad, adscrito al área de conocimiento de Ingeniería Telemática y que está incluido en la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador de esta Universidad.

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y por el Decreto 160/2021, de 5 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 7 de agosto de 2021), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena, este Rectorado

Resuelve:

Primero.- Nombrar a don Juan José Alcaraz Espín, con D.N.I. ***9845**, Catedrático de Universidad, del área de conocimiento de Ingeniería Telemática, adscrito al Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y con destino en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación, en la plaza con código CU663.

Segundo.- Para adquirir la condición de funcionario del Cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad, el interesado deberá tomar posesión de su destino en el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 35.3 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos.

Tercero.- Publíquese la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, notifíquese al interesado, y comuníquese al Departamento y Centro correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la presente Resolución pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante



el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente de la fecha de la notificación de la presente Resolución, o en su caso recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses, contando desde el día siguiente de la fecha de la notificación de la presente Resolución.

En Cartagena, a 10 de abril de 2024.—El Vicerrector de Profesorado, por delegación de competencias de la Rectora, por Resolución R-146/23, de 9 de marzo (BORM 15-03- 2023), Luis Javier Lozano Blanco.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1896 Resolución de 8 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento abreviado n.º 337/2023, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Murcia, a instancia de doña Margarita García López contra la Orden de 27 de junio de 2023 de la Consejería de educación, formación profesional y Empleo por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2023-2024.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Número 1 de Murcia, se tramita el Procedimiento Abreviado n.º 337/2023, iniciado a instancia de D.ª Margarita García López contra la Orden de 27 de junio de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2023-2024.

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

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 8 de abril de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación (P.S. Orden de 03 de enero de 2024, BORM del 4 de enero de 2024), la Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca

1897 Orden de 9 de abril de 2024, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, de aprobación del Plan de Inspección de Explotaciones Ganaderas para el trienio 2024-2026, para el control de las medidas previstas en la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor.

El Plan de Inspección se elabora con la finalidad de programar las inspecciones a las explotaciones ganaderas durante el trienio 2024-2026 para el control de las medidas previstas en la sección 1.ª del Capítulo VI, sobre "Ordenación y Gestión Ganadera y pesquera" de la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor (BORM n.º 177 de 1 de agosto de 2020), teniendo en cuenta que el artículo 80.2) establece que sea la administración la que realice programas de seguimiento y control sobre el cumplimiento y eficacia de las medidas propuestas en la misma.

La plena vigencia de las obligaciones de control de las medidas previstas en la misma hace necesario continuar aplicando medidas específicas y reforzar las inspecciones que aseguren su cumplimiento. Es por ello, que transcurrido el periodo de aplicación de la Orden de 16 de marzo de 2022, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, por la que se aprobó el Plan de Inspección de Explotaciones Ganaderas para el bienio 2022-2023, para el control de las medidas previstas en la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor, resulta oportuno elaborar un nuevo Plan de Inspección de Explotaciones Ganaderas,

La Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera asume, entre otras, las competencias en materia de higiene de la producción primaria ganadera, producción y ordenación ganadera, sanidad y alimentación animal, bienestar y protección de los animales, en virtud del artículo 7 del Decreto n.º 240/2023, de 22 de septiembre, modificado por Decreto n.º 432/2023, de 14 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, y Pesca. Precisamente en el ámbito de estas competencias, debe velar por el cumplimiento de los artículos 55, 56, 57 y 58 de la Sección 1.ª, Capítulo VI de la Ley 3/2020, de 27 de julio.

Las tareas de inspección del Plan se centrarán, básicamente en los artículos 55, 56, 57 y 58 de la Ley 3/2020, mediante la identificación y evaluación de las medidas implementadas en las explotaciones ganaderas obligadas a realizar una impermeabilización de sus almacenamientos exteriores según las características establecidas en el artículo 56 o, en su caso, haber acreditado la impermeabilidad natural del subsuelo sobre el que se ubican, en cumplimiento de la disposición transitoria sexta de esta Ley.

El artículo 55.3) de la Ley 3/2020 prevé que las Mejores Técnicas Disponibles (MTDs) deben adoptarse para todas las explotaciones ganaderas

porcinas ubicadas en las zonas señaladas en la Ley. Adicionalmente, para las explotaciones avícolas, el Real Decreto 637/2021, de 27 de julio, por el que se establecen las normas básicas de ordenación de las granjas avícolas, y, para el vacuno, el Real Decreto 1053/2022, de 27 de diciembre, por el que se establecen normas básicas de ordenación de las granjas bovinas, también establecen un programa de reducción de emisiones a través de la implantación de MTDs en estas explotaciones a partir de determinado tamaño, que en el caso de la última de especie citada será aplicable a partir de 31/12/2025.

Igualmente, el Real Decreto 637/2021, de 27 de julio, por el que se establecen las normas básicas de ordenación de las granjas avícolas, y el Real Decreto 1053/2022, de 27 de diciembre, por el que se establecen normas básicas de ordenación de las granjas bovinas también establecen un programa de reducción de emisiones a través de la implantación de MTDs en estas explotaciones a partir de determinado que superen un tamaño determinado y se obliga al titular de la explotación a comunicar a la autoridad competente de la comunidad autónoma las MTDs empleadas en el año anterior.

A su vez se establece la comprobación de la adecuada gestión de estiércoles y su trazabilidad, a través de la plataforma del Registro Electrónico de Explotaciones Ganaderas (REMODEGA), que se configura como herramienta para el control del movimiento de deyecciones y del abonado orgánico que se aplica a cada superficie cultivable, regulada por los artículos 57 y 58 de la misma Ley.

Asimismo, se verificarán las denuncias que se formulen adecuadamente ante esta Dirección General y ofrezcan indicios racionales de la comisión de una infracción.

Visto el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que regula las instrucciones y ordenes de servicio y su publicidad, a propuesta de la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera, visto el informe jurídico favorable de fecha 8 de abril de 2024, de acuerdo con las facultades atribuidas por los artículos 16 y 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración pública de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo único.- Aprobar el Plan de Inspección de explotaciones ganaderas para el trienio 2024-2026 que se acompaña como anexo y que se proceda a su publicación en el portal de transparencia y en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposición transitoria.- Transcurrido el período 2024-2026 indicado en el artículo único, el Plan de Inspección de explotaciones ganaderas, continuará vigente mientras no entre en vigor el siguiente Plan de Inspección.

Murcia, a 9 de abril de 2024.—La Consejera de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, Sara Rubira Martínez.

Anexo

Plan de Inspección de Explotaciones ganaderas para el trienio 2024-2026, para el control de las medidas previstas en el Capítulo VI de la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor

Compete a la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca dar cumplimiento al Capítulo VI de la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor.

En este sentido, la Subdirección General de Producción Ganadera Sostenible, adscrita a esta Dirección General, ha diseñado el Protocolo y el Plan de Inspección, con el fin de establecer las actuaciones de control y seguimiento a que se refiere el artículo 80.2 de la Ley 3/2020. La ejecución del mismo se realizará por los inspectores veterinarios de la red periférica de Oficinas Comarcales Agrarias y de técnicos de apoyo contratados dentro del programa "Actuaciones de control de nuevas medidas en las explotaciones agrícolas y ganaderas de zonas vulnerables a la contaminación por nitratos de origen agrario" Se cuenta también con el apoyo del Servicio de Producción Animal y del Servicio de Sanidad Animal.

A continuación se expone el Plan de Inspección para el trienio 2024-2026, donde se establecen las funciones de los inspectores, el organigrama de inspección, el procedimiento de inspección, los criterios llevados a cabo para la selección de las explotaciones ganaderas objeto de análisis, así como el número de inspecciones desglosado por municipios afectados.

1.- Funciones de los inspectores.

Las tareas de inspección se centrarán de un modo general en:

- Velar por el cumplimiento de la Sección 1.ª del Capítulo VI de la Ley 3/2020, en sus artículos del 55 al 58, tanto a nivel documental como controles sobre el terreno.
- Velar por el cumplimiento del anexo V de la Ley 1/2018, de 7 de febrero, Código de buenas prácticas agrarias de la Región de Murcia, para aquellas cuestiones incluidas en el ámbito competencial de la Dirección General de Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera.
- Control del cumplimiento de la legislación sectorial ganadera de cada una de las especies en materia de almacenamiento y gestión de purines y estiércoles.
- Identificar y reflejar irregularidades a todos los niveles sobre las explotaciones ganaderas objeto de inspección.

Las tareas de inspección se centrarán de un modo específico en:

- Comprobar el cumplimiento de las características de impermeabilización de los sistemas de almacenamiento exteriores de las explotaciones ganaderas objeto de estudio, así como las características de edificación y elementos asociados a los sistemas de almacenamiento reflejados en el Código de Buenas Prácticas de la Región de Murcia.
- Comprobar la gestión de estiércoles y su entrega a gestor autorizado o valoración agronómica, llevada a cabo por parte de los responsables de las explotaciones y la comunicación y validación de movimientos a través de la plataforma REMODEGA.

- Verificar sobre el terreno el cumplimiento efectivo de las Mejores Técnicas Disponibles (MTDs) que los titulares de las explotaciones hayan declarado aplicar en el Registro General de MTDs (ECOGAN)

- Investigar accidentes o incidentes provocados por las explotaciones ganaderas que afecten al medio ambiente o el mar menor.

- Proponer sanciones en los casos de incumplimiento de los textos normativos mencionados.

- Gestionar las denuncias recibidas en la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera que ofrezcan indicios racionales de la comisión de una infracción de las recogidas en la Ley 3/2020 de 27 de julio

2.- Organigrama de la Inspección. Recursos Humanos:

El organigrama de las actuaciones de control e inspección queda establecido del siguiente modo:

- Corresponde a la Subdirección General de Producción Ganadera Sostenible adscrita a la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera el diseño del protocolo y la selección de las explotaciones que serán objeto de inspección, en base a determinados criterios derivados de un análisis de riesgos en función de las irregularidades detectadas y comprobación de la documentación derivada de autorizaciones ambientales exigible a las mismas.

- Personal técnico de la citada Subdirección General conjuntamente con los técnicos de apoyo antes mencionados comprobarán la documentación ambiental exigible para el cumplimiento de los artículos del 56 a 58 de la Ley 3/2020.

- Los Inspectores Veterinarios de las Oficinas Comarcales, cuyo ámbito de actuación incluya las zonas establecidas en la Ley 3/2020, realizarán las inspecciones sobre el terreno, según protocolo facilitado y la selección previa de explotaciones ganaderas. De las actuaciones realizadas se levantarán las correspondientes actas de inspección, las cuales se remitirán a Servicios Centrales para su evaluación y en su caso, propuesta de incoación de expediente sancionador.

- El personal administrativo tendrá entre sus funciones las de prestar apoyo a los inspectores y técnicos.

- Todo ello sin perjuicio de la colaboración de funcionarios de otras administraciones, en el ámbito de sus competencias, y del apoyo externo a la actuación inspectora que pueda ser realizado por las Entidades Colaboradoras de la Administración Agraria, de acuerdo con la disposición adicional décima de la Ley 3/2020, de 27 de julio, que en ningún caso, sustituirán las labores de inspección y control de la Subdirección General de Producción Ganadera Sostenible.

3.- Procedimiento de inspección.

La inspección se desarrollará en tres fases:

- Primera etapa o trabajo de control administrativo y documental: seleccionada la explotación ganadera a inspeccionar, se analizará la documentación técnica y administrativa obrante en las bases de datos de la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera, así como aquella otra que deban facilitar los titulares de la instalación ganadera.

- Segunda etapa o fase de inspección: El inspector procederá a visitar la explotación ganadera para verificar "in situ" el cumplimiento de la Ley 3/2020, de

27 de julio, de la legislación sectorial aplicable y de cualquier norma que le pueda afectar Durante la visita se levantará acta de inspección.

- Tercera etapa o análisis del resultado de la inspección: Los datos recogidos en al acta de inspección y las valoraciones de los hechos comprobados durante la visita "in situ" a las explotaciones ganaderas, se analizarán por los técnicos de la Subdirección General de Producción Ganadera Sostenible, quienes, en caso de incumplimientos de la normativa vigente propondrán el inicio del procedimiento sancionador.

4.- Criterios de selección para la inspección.

Para la selección de las explotaciones ganaderas a inspeccionar se tendrán en cuenta:

a. Explotaciones incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2020, de 27 de julio, no inspeccionadas en el Plan de Inspección de Explotaciones Ganaderas para el bienio 2022-2023

b. Explotaciones incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2020, de 27 de julio, cuyos titulares han incumplido la obligación de presentar las comunicaciones o declaraciones responsables a que se refiere la Disposición transitoria sexta de la misma.

c. Explotaciones cuyos titulares no han comunicado movimientos de deyecciones al Registro Electrónico de Explotaciones Ganaderas (REMODEGA), o que habiendo comunicado dichos movimientos a la aplicación, éstos se consideren insuficientes en base al censo medio de la explotación.

d. Explotaciones con resultados desfavorables en el plan de inspecciones de explotaciones ganaderas 2022-2023 o en cualquier otro programa de vigilancia y control.

e. Explotaciones cuyos titulares no hayan comunicado en ECOGAN las Mejores Técnicas Disponibles aplicadas.

f. Explotaciones cuyos censos excedan de la capacidad máxima autorizada, tomando como base los datos obrantes en los registros informáticos de la Dirección General.

5.- Relación de municipios y volumen de inspecciones.

- Serán objeto de inspección las explotaciones ganaderas ubicadas en la Zona 1 y 2 cuya delimitación se lleva a cabo en el Anexo I de la Ley 3/2020, correspondiendo total o parcialmente a los términos municipales de San Pedro del Pinatar, San Javier, Los Alcázares, Torre Pacheco, Fuente Álamo de Murcia, Cartagena, La Unión, Murcia, Alhama de Murcia y Mazarrón.

- Inspecciones ordinarias

En base a los recursos humanos y materiales disponibles se estiman en 360 las inspecciones a realizar en el periodo 2024-2026. Las Oficinas Comarcales Agrarias y los municipios en los que se ubican las explotaciones objeto de inspección son los siguientes:

OCA FUENTE ÁLAMO-MAZARRÓN	
Municipios	N.º de explotaciones a inspeccionar
Fuente Álamo	240
Mazarrón	4
Murcia	10
Total inspecciones	254

OCA DE TORRE PACHECO	
Municipios	Nº de explotaciones a inspeccionar
Murcia	20
Torre Pacheco	32
Total inspecciones	52
OCA DE CARTAGENA-MAR MENOR	
Municipios	Nº de explotaciones a inspeccionar
Cartagena	54
Total inspecciones	54
TOTAL INSPECCIONES	360

- Inspecciones extraordinarias.

Tendrán esta consideración, aquellas inspecciones que se lleven a cabo por aplicación de los diferentes Programas de Control dependientes de la Dirección General competente en materia de ganadería, llevados a cabo en las explotaciones ganaderas ubicadas en la Zona 1 y 2 del Mar Menor; en este caso, también se comprobará el cumplimiento de las medidas previstas en los artículos del 56 al 58 de la Sección 1.ª del capítulo VI y Disposiciones Adicional quinta y Transitoria sexta, de la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor.

También se realizarán en respuesta a toda denuncia de un particular, asociaciones profesionales, organizaciones ecologistas o de otros organismos de la Administración Pública que realizaran tareas de inspección, siempre que se formulen adecuadamente ante esta Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera y ofrezcan indicios racionales de la comisión de una infracción de las medidas del Capítulo VI, sección 1.ª de la Ley 3/2020 de 27 de julio.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1898 Orden de 27 de marzo de 2024 por la que se implanta el nivel avanzado del idioma inglés en la extensión de la Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura en la localidad de Jumilla. Código 30020935.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en virtud del artículo 16 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, tiene atribuida la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma lo desarrollen, y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el número 30 del apartado 1 del artículo 749 y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

El Decreto n.º 54/2020, de 2 de julio (BORM del 8), establece la ordenación de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los currículos correspondientes a los niveles Básico A1, Básico A2, Intermedio B1, Intermedio B2, Avanzado C1 y Avanzado C2.

Mediante la Orden de 2 de febrero de 2018 de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes, se crea la extensión de la Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura en la localidad de Jumilla con las enseñanzas de los niveles básico e intermedio del idioma inglés.

Atendiendo a la demanda de los alumnos y a la planificación realizada por la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, en el curso escolar 2023-2024, según las propuestas de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, se hace necesario la implantación del nivel avanzado del idioma inglés en la extensión en Jumilla de la Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura, según lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, adaptando la oferta educativa de los centros a la demanda existente.

Consta en el expediente propuesta formulada por la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente.

Así mismo, consta en el expediente informe favorable del Servicio de Centros.

Por cuanto antecede, a propuesta de la Dirección General de Centros Educativos, en virtud de las atribuciones que me confieren el Decreto del Presidente n.º 31/2023, de 14 de septiembre, de reorganización de la Administración Regional (BORM del 14) y el artículo 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo:

Primero. Implantar el nivel avanzado del idioma inglés en la extensión de la Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura en la localidad de Jumilla, con efectos desde el inicio del curso escolar 2023/2024.

Segundo. La Escuela Oficial de Idiomas de Molina de Segura queda configurada con las siguientes enseñanzas, niveles y unidades:

Escuela Oficial de Idiomas	Extensión	Código	Enseñanza implantada	Nivel	Unidades autorizadas	Puestos escolares
Molina de Segura	30019301		Inglés	Básico/Intermedio/Avanzado	120	4200
			Francés	Básico/Intermedio/Avanzado		
	Yecla	30013748	Inglés	Básico/Intermedio/Avanzado	20	700
	Archena	30020561	Inglés	Básico/Intermedio	15	525
	Cieza	30018412	Inglés	Básico/Intermedio/Avanzado	36	1260
	Jumilla	30020935	Inglés	Básico/Intermedio/Avanzado	15	495

Tercero. La presente Orden se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su contenido será inscrito de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 27 de marzo de 2024.—El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1899 Orden de 4 de abril de 2024 la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, por la que se implantan nuevas especialidades de enseñanzas profesionales de música en el Conservatorio de Música de Cartagena. Código 30009721.

El Decreto 75/2008, de 2 de mayo, por el que se establece la ordenación y el currículo de las Enseñanzas Profesionales de Música para la Región de Murcia, determina en su artículo 4 las especialidades de las Enseñanzas Profesionales de Música que se pueden impartir en nuestra Región. Estas especialidades, establecidas al amparo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, coinciden en su mayor parte con las reguladas en la normativa anterior. No obstante, hay cambios significativos con la incorporación de nuevas especialidades como "Guitarra eléctrica" y "Bajo eléctrico".

Atendiendo a la solicitud realizada por el Conservatorio de Música de Cartagena y de acuerdo con el informe del Servicio de Enseñanzas de Régimen Especial y la propuesta de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, la presente Orden va a permitir la impartición de las especialidades de música moderna en las Enseñanzas Profesionales. La implantación de Bajo eléctrico y Guitarra eléctrica potenciaría un perfil de música moderna, objetivo prioritario del Conservatorio de Música de Cartagena.

Del referido informe del Servicio de Enseñanzas de Régimen Especial, se desprende que existe una necesidad y una demanda con una justificación pedagógica de la nueva oferta de especialidades, así como el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones establecidos en el Real Decreto 303/2010, de 15 de marzo, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas artísticas reguladas en la ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Constan en el expediente informe favorable emitido por el Servicio de Centros.

Por cuanto antecede, de conformidad con las atribuciones que me vienen conferidas por el artículo 38 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, en relación con el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 75/2008, de 2 de mayo por el que se establece la ordenación y el currículo de las Enseñanzas Profesionales de Música para la Región de Murcia,

Dispongo:

Primero. Implantar en el Conservatorio de Música de Cartagena, código 30009721, las Enseñanzas Profesionales de Música en las especialidades de Guitarra eléctrica y Bajo eléctrico.

Segundo. La presente Orden será inscrita de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso escolar 2024/2025.

Cuarto. Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1 a), 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 4 de abril de 2024.—El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1900 Resolución de 21 de febrero de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 19 de febrero de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Cristo Crucificado" de Fortuna. Código 30002805.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 19 de febrero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Cristo Crucificado" de Fortuna, código 30002805,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 19 de febrero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Cristo Crucificado" de Fortuna, código 30002805, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 21 de febrero de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Jerónimo Martínez Díaz.

Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Cristo Crucificado" de Fortuna, código 30002805, por ampliación de 2 unidades de Educación Infantil de Primer Ciclo (1 unidad de 1-2 años y 1 unidad de 2-3 años), quedando configurado el centro en los siguientes términos:

Código de centro: 30002805.

Naturaleza del centro: Privada.

Titularidad del Centro: "Hermanas Apostólicas de Cristo Crucificado".

NIF de la titularidad: R-3000010C.

Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil.

Denominación específica: "Cristo Crucificado".

NIF del centro: R-3000116H.

Domicilio: C/ Purísima, 21.

Localidad: 30620 Fortuna.

Provincia: Murcia.

Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil Primer Ciclo y Segundo Ciclo.

Capacidad:

- Educación Infantil de primer ciclo:

1 unidad (1-2 años) y 13 puestos escolares.

1 unidad (2-3 años) y 20 puestos escolares.

- Educación Infantil de segundo ciclo: 3 unidades y 63 puestos escolares.

Segundo. La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la modificación de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. Se requiere al titular del centro educativo para que aporte antes del inicio de las actividades educativas de las nuevas unidades, la relación del personal del que dispondrá el Centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su supervisión y control.

Quinto. La presente Orden surtirá efectos desde el día de su firma.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.



Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

Murcia, 19 de febrero de 2024.—El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1901 Resolución de 5 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 27 de marzo de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Herma" de Murcia. Código 30005806.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 27 de marzo de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Herma" de Murcia, código 30005806.

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 27 de marzo de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Herma" de Murcia, código 30005806, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 5 de abril de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras (P.S. Orden de 14 de marzo de 2024), el Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.

Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Herma" de Murcia, código 30005806, por ampliación de una unidad de Educación Infantil de primer ciclo de 2-3 años, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30005806.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titularidad del Centro: "Colegio Academia Herma, S.Coop."
- d) NIF de la titularidad: F30118012.
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- f) Denominación específica: "Herma".
- g) NIF del centro: F30118012.
- h) Domicilio: C/ Capuchinos, 9-11.
- i) Localidad: 30002 Murcia.

j) Provincia: Murcia.

k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

l) Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria.

m) Capacidad:

- Educación Infantil:

Primer ciclo: 1 unidad de 2 a 3 años y 20 puestos escolares.

Segundo ciclo: 3 unidades y 70 puestos escolares.

- Educación Primaria: 6 unidades y 144 puestos escolares.

- Educación Secundaria Obligatoria: 4 unidades y 120 puestos escolares

Segundo. La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la modificación de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. Se requiere al titular del centro educativo para que aporte antes del inicio de las actividades educativas de la nueva unidad, la relación del personal de que dispondrá el centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su supervisión y control.

Quinto. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2024/2025.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

El Consejero de Educación, Formación Profesional y empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1902 Resolución de 5 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 4 de abril de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Santa María del Carmen". Código 30005946.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 4 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Santa María del Carmen", código 30005946,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 4 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Santa María del Carmen", código 30005946, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 5 de abril de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras (P.S. Orden de 14 de marzo de 2024), el Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.

Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Santa María del Carmen" de Murcia, código 30005946, por ampliación de un aula abierta especializada y reducción de un aula de educación primaria, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30005946.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titularidad del Centro: "Hermanas de la Virgen María del Monte Carmelo".
- d) NIF de la titularidad: R3000084H.
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- f) Denominación específica: "Santa María del Carmen".
- g) NIF del centro: R3000084H.
- h) Domicilio: Avenida Monte Carmelo, 12.
- i) Localidad: 30011 Murcia.
- j) Provincia: Murcia.
- k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.
- l) Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
- m) Capacidad:
 - Educación Infantil primer ciclo (2 a 3 años): 1 unidad y 20 puestos escolares.
 - Educación Infantil segundo ciclo: 9 unidades y 220 puestos escolares.
 - Educación Primaria: 19 unidades y 475 puestos escolares.
 - Educación Secundaria Obligatoria: 12 unidades y 360 puestos escolares.
 - Bachillerato de Ciencias y Tecnología: 2 unidades y 70 puestos escolares.
 - Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales: 2 unidades y 70 puestos escolares.
 - Aula abierta especializada: 1 unidad y 6 puestos escolares.

Segundo. La modificación de la autorización de apertura y funcionamiento se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración. Particularmente, el titular se obliga a mantener en todo momento el cumplimiento de los requisitos mínimos de espacios e instalaciones que han motivado el otorgamiento de la modificación de la autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. Se requiere al titular del centro educativo para que aporte antes del inicio de las actividades educativas de la nueva unidad, la relación del personal de que dispondrá el centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su supervisión y control.

Quinto. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2024/2025.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1903 Resolución de 5 de abril 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 del sector Comercio General.

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 30/01/0025/2024; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 29/01/2024 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, 5 de abril de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Convenio Colectivo del Comercio General de la Región de Murcia
2022-2024**

ÍNDICE

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1.- Ámbito territorial.
- Artículo 2.- Ámbito funcional.
- Artículo 3.- Ámbito personal.
- Artículo 4.- Ámbito Temporal y denuncia.
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO II - CONTRATACIÓN

- Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- Artículo 8.- Contratos a tiempo parcial.
- Artículo 9.- Contratos formativos.
- Artículo 10.- Preaviso.
- Artículo 11.- Finiquito.

CAPÍTULO III - RÉGIMEN DE TRABAJO

- Artículo 12.- Jornada.
- Artículo 13.- Tipos de horas y nomenclatura de horas.
- Artículo 14.- Trabajo en festivos y/o domingos de apertura.
- Artículo 15.- Nocturnidad.
- Artículo 16.- Vacaciones.
- Artículo 17.- Licencias retribuidas.
- Artículo 18.- Licencias no retribuidas.
- Artículo 19.- Licencias especiales.

CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES

- Artículo 20.- Salario base.
- Artículo 21.- Actualización de salario.
- Artículo 22.- Atrasos.
- Artículo 23.- Paga de beneficios.
- Artículo 24.- Complemento de antigüedad.
- Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26.- Dietas de viaje.

CAPÍTULO V - CONDICIONES LABORALES

- Artículo 27.- Descripción de los grupos profesionales.
- Artículo 28.- Ascensos de categoría.
- Artículo 29.- Trabajo de superior categoría.
- Artículo 30.- Penosidad y peligrosidad.
- Artículo 31.- Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO VI - MEJORA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 32.- Bolsa de estudios.
- Artículo 33.- Complemento de incapacidad temporal.

Artículo 34.- Póliza de seguro.

Artículo 35.- Jubilación anticipada.

Artículo 36.- Indemnización por jubilación.

Artículo 37.- Compras en la empresa.

Artículo 38.- Permisos individuales de formación.

CAPÍTULO VII - COMISIÓN PARITARIA

Artículo 39.- Funciones de la comisión paritaria.

Artículo 40.- Organización de la comisión paritaria.

Artículo 41.- Funciones delegadas.

Artículo 42.- Procedimientos.

CAPÍTULO VIII - ACCIÓN SINDICAL

Artículo 43.- Garantías sindicales.

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.- Régimen sancionador.

Artículo 45.- Faltas leves.

Artículo 46.- Faltas graves.

Artículo 47.- Faltas muy graves.

Artículo 48.- Sanciones.

Artículo 49.- Prescripción.

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Segunda. Legislación supletoria.

Tercera. Adhesión a ASACMUR.

Cuarta. Negociación Colectiva de ámbito inferior.

Quinta. Compromiso de continuidad de la Negociación Colectiva.

Sexta. Incrementos salariales.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Capítulo I - Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Son partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y en representación empresarial, la Federación de Comercio de la Región de Murcia (COREMUR).

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas y trabajadores/as encuadrados/as en los sectores de comercio de los diversos ramos de producción.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio, todas las personas trabajadoras de las Empresas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R. D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo desde el 1-1-2022. Su vigencia será de tres años, del 1-1-2022 al 31-12-2024.

Los atrasos correspondientes al incremento de los conceptos económicos de las anualidades de 2022 y 2023 debieron ser abonados según el plazo fijado en la publicación de las tablas salariales, realizadas en el BORM de 15-02-2023, y de 31-03-2023. Los correspondientes al incremento salarial para 2024 deberán ser abonados dentro de los 6 meses siguientes a la publicación en el B.O.R.M. de este convenio.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto en las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Negociadora.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso que resulte de un nuevo texto, las partes acuerdan mantener la vigencia de su contenido normativo y obligacional.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado respecto a su vigencia, de conformidad con el art. 86.4 ET, si en el plazo de un año desde la denuncia no se hubiera acordado un nuevo convenio, las partes deben someterse al procedimiento de mediación, debiendo presentar ante la OMAL en Murcia la correspondiente solicitud, dentro del mes siguiente al transcurso de dicho plazo de un año.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

En caso de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio, en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

Capítulo II - Contratación**Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

El contrato se formalizará siempre por escrito.

La duración máxima será de seis meses ampliable a un año, permitiéndose una única prórroga del contrato.

El contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

La empresa deberá informar a las personas con este tipo de contrato acerca de la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a un empleo indefinido que las demás personas trabajadoras.

Artículo 8.- Contratos a tiempo parcial.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para ocupar vacantes en puestos de trabajo de jornada completa. La empresa tendrá que ofrecerles expresamente las posibles vacantes. La empresa publicitará las vacantes y dará traslado de la existencia y condiciones de acceso a las mismas a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 9.- Contratos formativos

Para aquellos contratos celebrados bajo la modalidad de contrato para la formación en alternancia o para la obtención de práctica profesional se estará a lo contemplado en la legislación vigente.

Artículo 10.- Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte de cualquier trabajador o trabajadora, el plazo de preaviso será de quince días, debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 11.- Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de una persona trabajadora, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan. La persona afectada, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III - Régimen de trabajo

Artículo 12.- Jornada.

Durante la vigencia del presente convenio se establece la jornada anual de 1797 horas de trabajo efectivo y semanal de 40 horas también de trabajo efectivo.

Las empresas pactarán con su personal o sus representantes legales, la distribución irregular de la jornada, respetando una jornada mínima de 4 horas diarias continuas, y siempre que se pacte la misma en el calendario con 45 días de antelación a la prestación efectiva de servicios.

La excepción de la jornada irregular será en domingos o festivos a estos efectos, teniendo ya el régimen salarial de esos días pactado en los siguientes artículos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso de 30 minutos, considerado tiempo de trabajo efectivo.

En aras de facilitar la conciliación familiar siempre que sea posible y por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora cuando éste lo solicite, se pactará el establecimiento de horarios fijos e intensivos.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de dos horas como mínimo entre ambos periodos.

El personal afectado por el presente Convenio gozará de 36 horas de descanso ininterrumpido, que no se solapará con las 12 horas de descanso entre jornada, a este respecto, se computarán como descanso las 24 horas del domingo.

Para las empresas que por su naturaleza o ubicación tienen permitido abrir todos los domingos (Z.G.A.T.), el personal tendrá derecho a un descanso de al menos 12 fines de semana al año, al igual que el resto de los trabajadores afectados por este convenio.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas le serán respetadas.

El descanso semanal no podrá coincidir en festivo.

Durante los meses de junio a septiembre, el descanso semanal comprenderá expresamente la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario (salvo en las zonas Z.G.A.T.).

Las empresas que se acojan a este tipo de pacto deberán hacerlo constar obligatoriamente en la petición del cuadro horario. Deberá constar la conformidad con los representantes de personal, o en su derecho la de la mayoría de los trabajadores.

Artículo 13.- Tipos de horas y nomenclatura de horas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias (HEO) aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el artículo 12 de este convenio, o contrato individual que será elegido por la persona trabajadora, o contrato individual, ya sean normales o realizadas en inventarios, rebajas, nuevas aperturas, ventas especiales, etc., siempre que no coincidan en días festivos y/o domingos ni horario nocturno, siendo su valor el equivalente del 25% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

- Las horas extraordinarias trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas (HEON) y se abonarán con un recargo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria. (150%).

- Las horas extraordinarias en domingos y festivos (HED) se incrementarán en un 50% sobre la HEO.

- Las horas extraordinarias en horario nocturno los días festivos y domingos (HEND) se abonarán al 75% sobre HEO.

- Para empresas de la región de más de 50 trabajadores/as a nivel nacional, el trabajador o trabajadora decidirá si se compensa económicamente o en tiempo libre. En el caso de que la compensación sea en tiempo, la persona trabajadora decidirá cuando la disfruta en el plazo de 6 meses o podrá añadirlo a vacaciones, siempre que la compensación sea en tiempo será el equivalente al % del valor de dicha hora.

- Para empresas de la región de menos de 50 trabajadores/as a nivel nacional, la compensación será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

- El acuerdo no será aplicable a aquel personal que tenga mejores condiciones ya estipuladas.

NOMENCLATURA DE HORAS.

HO - HORAS ORDINARIAS

HON-HORA ORDINARIA NOCTURNAS +25% SOBRE HO (125%).

HOD-HORA ORDINARIA EN DOMINGOS Y FESTIVOS 50% SOBRE HO (150%).

HEO - HORAS EXTRAORDINARIAS

HEO-HORA EXTRAORDINARIA +25% SOBRE LA HO (125%).

HEON-HORA EXTRAORDINARIA HORARIO NOCTURNO +50% HON.

HED-HORA EXTRAORDINARIA FESTIVOS Y DOMINGOS +50% SOBRE HEO.

HEND-HORA EXTRAORDINARIA HORARIO NOCTURNO FESTIVOS Y DOMINGOS +75% HON.

HEOF- HORA EXTRAORDINARIA FESTIVOS DE APERTURA +50% HEO.

Artículo 14.- Trabajo en festivos y/o domingos de apertura.

Cuando así lo aconsejen los intereses comerciales y lo permita la legislación vigente, se podrá trabajar en días no laborables, previo acuerdo de la empresa con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, quienes determinarán las condiciones en que se efectúe, y las fórmulas de compensación para dichas personas.

Para empresas establecidas en la Región con una plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras en la suma de todas sus tiendas a nivel nacional, prevalecerá el siguiente acuerdo aplicable a toda la plantilla a excepción del personal contratado específicamente para trabajar en fines de semana y/o festivos.

El tiempo trabajado en festivo y/o domingo de apertura será considerado como horas extraordinarias Festivas (HEOF), y se abonarán con un recargo cada hora de un 50% sobre el valor de la hora extraordinaria.

Este acuerdo será aplicable a los festivos y/o domingos de apertura de duración de este Convenio.

También será aplicable para los años sucesivos salvo un pacto en contrario del que salga un nuevo acuerdo.

Este acuerdo también será aplicable al personal de la Región que trabaje en las tiendas de Z.G.A.T de costa a excepción del tipo de contrato ya mencionado al principio.

La jornada trabajada en festivo será siempre de forma ininterrumpida, no pudiendo ser inferior a 4 horas en ningún caso.

El trabajo en festivo y/o domingo siempre será opcional y de mutuo acuerdo Empresa- persona trabajadora.

El acuerdo no será aplicable al personal que tenga mejores condiciones ya estipuladas.

Artículo 15.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 h y las 06:00 h tendrán la consideración de horas nocturnas y se abonarán con un recargo de un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Si se realizaran horas extras en la jornada ordinaria dentro de la franja de horario nocturno (de 22:00 h a las 06:00 h) se podrá optar por una compensación entre un incremento del 25% sobre la hora ordinaria nocturna o por compensación en descanso retribuido.

Cuando se realicen horas extras en horario nocturno en Domingos y Festivos, estas se abonan al 75% sobre el coste de la hora nocturna. Que podrá compensarse en descanso retribuido en empresas de menos de 50 personas trabajadoras a nivel nacional, en empresas de más de 50 personas trabajadoras a nivel nacional se abonarán obligatoriamente.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas le serán respetadas.

A las personas trabajadoras que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se les incrementará, durante el periodo de tiempo que lo realicen, un 25% sobre su salario base.

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones se fijarán entre el Comité de Empresa, delegados/as de personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación de forma que La persona trabajadora conozca las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, que serán disfrutadas durante el año natural. Se fijarán de mutuo acuerdo entre empresas y las personas trabajadoras, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica, estando prohibido, por tanto, su prorrateo en el salario diario. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo. En el caso de no haber disfrutado las vacaciones en el primer supuesto en el período establecido, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 220 €, como penalización por retraso o adelanto, salvo pacto en contrario entre la RLT o, en su defecto la persona trabajadora y la Empresa.

La persona trabajadora que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

La persona que, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente.

b) Hasta 6 días en caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del

cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos/as. Este permiso será de 5 días para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de ella justificado.

c) Hasta 6 días en caso de fallecimiento en parientes de primer grado.

Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

d) Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

e) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 250 kilómetros de la de origen.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificada por la persona trabajadora.

g) Por el tiempo necesario para acompañamiento de un hijo, hija, acogida o acogido, menor de 18 años a consultas médicas. Para acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y convivientes dependientes o mayores de 65 años que convivan con el trabajador y no tengan capacidad de autonomía suficiente o incapacidad que deberá ser debidamente justificada, y con aviso previo de mínimo 3 días.

h) 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.

i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

k) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por cuidado del lactante de menor de nueve meses, que podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días hábiles completos de permiso retribuido.

l) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de dieciséis años o persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

n) Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o 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.

o) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico oficial, profesional u oposiciones.

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

Artículo 18.- Licencias no retribuidas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, 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.

Artículo 19.- Licencias especiales.

Se concede a toda persona trabajadora afectada por el Convenio, dos días de licencia retribuida durante la vigencia del mismo, que con carácter general serán disfrutados por el personal de las empresas cualquiera de los días que establezca la Comisión Paritaria.

No obstante, según lo establecido en el párrafo anterior, podrán disfrutarse esas licencias en los días que tradicionalmente han descansado los trabajadores de comercio en las distintas localidades.

Estas licencias se pactarán en las distintas localidades de la provincia entre empresa y personas trabajadoras, dando traslado del acuerdo a la Comisión Paritaria a efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada de 1797 horas.

Capítulo IV - Retribuciones

Artículo 20.- Salario base.

El salario base mínimo a percibir por cada categoría profesional está establecido para cada año de vigencia del Convenio en las tablas salariales que figuran en el Anexo I.

Artículo 21.- Actualización de salario.

Se establecen las nuevas tablas Salariales y Grupos Profesionales. Prevalerán sobre estas tablas salariales aquellos pluses que sean de carácter personal y estén consolidados, tales como la antigüedad, peligrosidad, etc. No podrán absorberse por tanto complementos de cualquier naturaleza distinta al abono expreso de una cantidad a cuenta de convenio.

En aras del bien común y de proteger la diferencia salarial entre todos los grupos profesionales del actual convenio, se aplicarán subidas con los mismos porcentajes (6%) en todas las categorías cuando alguna de ellas se vea incrementada debido a la actualización del SMI. Este porcentaje se aplicará de forma que se mantenga la misma diferencia porcentual entre categorías.

Artículo 22.- Atrasos.

Los salarios aplicables en 2022 tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero del mismo año. Las cantidades correspondientes a atrasos de 2022 debieron ser abonados según el plazo fijado en la publicación de las tablas salariales, realizadas en el BORM de 15-02-2023, y de 31-03-2023.

Artículo 23.- Paga de beneficios.

A partir del 1 de enero de 2023 el salario anual fijado en este convenio podrá dividirse en 14 pagas. La paga de beneficios cuando así se determine de común acuerdo ente empresa y persona trabajadora o entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer su prorrateo.

Artículo 24.- Complemento de antigüedad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo vengan percibiendo el complemento de antigüedad establecido en anteriores convenios colectivos, conservarán el importe que perciban por este concepto como complemento ad personam, o condición más beneficiosa, que se consolidará a título personal, no pudiendo ser compensable ni absorbible, teniendo los mismos incrementos que se pacte en la negociación del convenio. Dejando de tener efectos desde esa fecha este complemento de antigüedad.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 15 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo la paga extra de beneficios (incluida en el importe del salario bruto anual aprobado publicado en BORM 15/02/23) podrán mantener esta nomenclatura o integrarla como paga extra. Las pagas extras podrán prorratearse en los 12 meses por acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Artículo 26.- Dietas de viaje.

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

En cualquier caso, y cuando haya gastos cuya justificación no resulte posible, se establecen las siguientes cantidades:

- Media dieta: 22,50 €
- Dieta completa sin pernoctar: 26,67 €
- Dieta completa pernoctando: 53,34 € (o lo que marque en ese momento la ley a efectos fiscales).

(Estas cantidades se abonarán en viajes y desplazamientos que realicen en la provincia de Murcia y limítrofes de Almería, Alicante y Albacete)

- Dieta completa pernoctando en el resto de provincias: 76 €

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por las empresas serán por cuenta de ésta, y en los supuestos en que esta persona trabajadora utilice vehículo de su propiedad se abonará el kilómetro a 0,26 € o lo que marque en ese momento la ley a efectos fiscales.

Con independencia de las cantidades que deben percibirse en concepto de dietas, la persona trabajadora tendrá derecho a las correspondientes horas extraordinarias que hubiera realizado por razón de su trabajo.

El desplazamiento ocasional del centro de trabajo estará incluido como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V - Condiciones laborales

Artículo 27.- Descripción de los grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

En este grupo se incluirá, al personal cualificado y con experiencia suficiente que desarrollan funciones de especial confianza de la parte empresarial, por lo que se les supone una responsabilidad especial, dentro del ámbito de la organización y funcionamiento de la empresa, y que desarrollen tareas tales como:

- Responsabilidad en dirección y gestión.
- Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa.
- Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.
- Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.
- Esta especialización vendrá dada por una Formación Universitaria y/o Máster de Especialización.

Grupo Profesional II.

En este grupo se encuadra al personal que, teniendo una cualificación formativa y experiencia reconocida, desarrollan funciones de responsabilidad, organizando y dirigiendo a otros trabajadores/as de la empresa o que, sin tener trabajadoras/es a su cargo, disponen de autonomía suficiente para adoptar decisiones de especial repercusión en el normal funcionamiento de la empresa:

- Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos.
- Desarrollo del trabajo en diversidad de contextos con variables técnicas, económicas u organizativas.

Grupo Profesional III.

Se encuadrará en este grupo, las personas trabajadoras, que desarrollen funciones para las cuales se les requiera una preparación técnica y formativa específica para su puesto de trabajo, fruto de la formación o experiencia:

- Tareas complejas que requieren dominio de técnicas, pero homogéneas. Aún sin implicar responsabilidad de mando, se ejecutan con autonomía, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y suponen integración, coordinación y supervisión de dichas tareas.
- Pueden llevar aparejado, el mando sobre otros trabajadores, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.
- Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Grupo Profesional IV.

Se encuadran en este grupo, aquel personal, que desarrolla su trabajo, con una cualificación y preparación adecuada para su puesto de trabajo, de acuerdo con un procedimiento y sistema de actuación previamente predeterminado por la empresa o por mandos jerárquicamente superiores.

- Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

- Tienen capacidad para utilizar instrumentos y técnicas propias para los que requieren conocimientos de fundamentos técnicos sobre actividades concretas del proceso.

Grupo Profesional V.

En este grupo, se incluye al personal que, sin una especial cualificación formativa y responsabilidad, desarrollan trabajos bajo las directrices de otros trabajadores/as o directamente del empleador/a.

- Tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

- Requieren para su realización de competencia un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados.

- Conocimientos y capacidades limitados.

- No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Artículo 28.- Ascensos de categoría.

Ascenso Grupo Profesional V al Grupo IV

La prestación de servicios como **Ayudante de Dependiente/a** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Dependiente o Asesor de Ventas.

La prestación de servicios como **Mozo/a** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Mozo/a Especializado/a.

La prestación de servicios como **Repartidor/a, Reponedor/a, Ordenanza o Vigilante** durante un periodo de 4 años en el sector conlleva el ascenso a la categoría de Profesional de Oficio de 2.^a

Ascenso Grupo Profesional IV al Grupo Profesional III

Se establecen dos supuestos específicos para ascender de dos categorías al grupo III.

La prestación de servicios durante 10 años como **Dependiente y/o Ayudante** de Dependiente en la misma empresa conlleva el ascenso a **Dependiente/a Mayor**.

Para ascender de **Auxiliar Administrativo/a de 2.^a** a **Auxiliar Administrativo/a de 1.^a** Se deberá llevar más de cuatro años en el puesto de auxiliar administrativo, acreditar ostentar el módulo de Grado Medio de Administrativo, y siempre que exista la vacante de este puesto para cubrir. En el caso que no exista esta posibilidad se producirá el ascenso de categoría a los 10 años de trabajo en la misma empresa.

Artículo 29.- Trabajo de superior categoría.

Para cualquier grupo profesional, cuando por causas excepcionales y continuadas en el tiempo, una persona trabajadora viniese desempeñando un puesto de trabajo de superior categoría o grupo profesional, esta verá equiparado su salario a la categoría profesional que está cubriendo, por el tiempo que esta situación dure, sin que esto suponga una consolidación del salario y/o pluses.

Artículo 30.- Penosidad y peligrosidad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, que por las características de su trabajo realicen trabajos peligrosos, percibirán un plus del 30% sobre el salario del Convenio en tanto se encuentren realizando dicho trabajo.

Se entenderá por trabajos peligrosos aquellos que estén identificados en el plan de prevención de la empresa como altamente peligrosos y para los cuales se requiera una formación específica.

Artículo 31.- Vigilancia de la salud.

Las empresas deberán llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de su personal, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VI - Mejora de las prestaciones sociales**Artículo 32.- Bolsa de estudios.**

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a su personal en el mes de agosto, las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

Al personal que acredite la realización de estudios o enseñanzas cualificadas, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 143,25 euros.

Por cada hijo/a o menor acogido de hasta 16 años la cantidad de 72 euros.

El personal que viniera percibiendo la bolsa de estudios al 31-12-03 conforme a la redacción anterior de este artículo vigente a tal fecha, continuarán percibiendo la misma como derecho personal no absorbible, con garantía "ad personam".

Si disposición legal de rango superior elevara la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a las personas trabajadoras por cada hijo menor de dicha edad.

Artículo 33.- Complemento de incapacidad temporal.

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Artículo 34.- Póliza de seguro.

Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a suscribir un seguro de fallecimiento por accidente de trabajo con un capital mínimo de 41.300 €, cantidad que recibirá el beneficiario/a de la persona trabajadora como indemnización en caso de fallecimiento por la causa señalada.

Artículo 35.- Jubilación anticipada.

Aquellas personas con diez años de antigüedad en la empresa que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación deseen hacerlo, comunicarán su intención a la empresa en tal sentido, y en el caso de que se alcance algún acuerdo entre las partes, percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte.

Artículo 36.- Indemnización por jubilación.

Cualquier persona con diez años como mínimo de antigüedad en la empresa que proceda a jubilarse por la edad legalmente establecida en su caso, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre el salario base, antigüedad -si existiera- y pluses, viniendo la empresa obligada abonar dicha indemnización en el plazo máximo de tres meses. Para el caso de empresas con una plantilla inferior a diez personas, el plazo de abono se extenderá hasta 7 meses prorrateado en 7 pagos mensuales iguales que sumen la cantidad total de la indemnización.

Alternativamente, y para todas las empresas, se podrá sustituir la indemnización por una mejora de vacaciones de 7 meses a disfrutar en periodos mínimos de 30 días naturales anuales seguidos o mediante la reducción de la jornada de trabajo diaria. Esta opción se podrá llevar a cabo durante los cinco años previos de jubilación de la persona y de mutuo acuerdo, fijado con dos meses de antelación al inicio del disfrute de dicho permiso.

No se tendrá derecho a esta indemnización en caso de jubilación anticipada, debiendo devolver las cantidades abonadas con anterioridad mediante el mencionado plus si se diera esta circunstancia.

Las personas que tengan la antigüedad exigida en este artículo, y que tengan contrato de relevo y alcancen la edad legal de jubilación también percibirán la parte proporcional de dicha indemnización por parte de la empresa.

Artículo 37.- Compras en la empresa.

El personal de la empresa afectado por el presente Convenio, gozarán de los productos de la empresa al precio de costo, entendiéndose por tal el que se fije para que no se produzcan pérdidas ni beneficios a las empresas en la venta a su personal.

Los importes se abonarán dentro del mes de compra, o en un plazo superior, previo acuerdo con la empresa.

El presente artículo está referido al personal de las empresas y a los familiares a su cargo, siendo en todo caso, las compras para uso personal de unos y otros. Se incluyen en este apartado a los padres, madres o tutores y tutoras del personal, siempre y cuando convivan bajo el mismo techo.

Artículo 38.- Permisos individuales de formación.

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, concederán permisos que permitan a sus personas trabajadoras la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia Profesional y que lleven asociada una titulación Oficial. Las personas trabajadoras a las que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo a FUNDAE.

Capítulo VII - Comisión Paritaria**Artículo 39.- Funciones de la comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica, entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.

f) Llevar un control estadístico de los ceses, bajas y altas producidas en el sector de vigencia del Convenio.

COREMUR y las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras y UGT, facilitarán a la misma cuantos datos dispongan al efecto.

Artículo 40.- Organización de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes en cualquier lugar del territorio regional, previo acuerdo de sus miembros.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberante de los trabajadores y trabajadoras, y otros tres de la misma Comisión de la parte empresarial, actuando como presidente o presidenta la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombre la Autoridad Laboral. También se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores o Asesoras Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de los trabajadores y trabajadoras, y empresarios y empresarias asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y a las personas trabajadoras, sin perjuicio de recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

Artículo 41.- Funciones delegadas.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en sus asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de las normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

Artículo 42.- Procedimientos.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o interpretación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Capítulo VIII - Acción sindical

Artículo 43.- Garantías sindicales.

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada Delegado o Delegada de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

Capítulo IX - Régimen disciplinario

Artículo 44.- Régimen sancionador.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurra el personal de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se

establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados y Delegadas o Comités de Empresa de las sanciones impuestas al personal por falta grave o muy grave en el plazo de 24 horas desde la comunicación a la persona afectada.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave, según la clasificación del articulado siguiente.

Artículo 45.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. 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.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con el resto de personal dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días al mes.

Artículo 46.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 días en el plazo de un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con el resto de personal de la empresa en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 47.- Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de personal o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los Compañeros y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como al resto de personal de la empresa.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del personal de la empresa legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

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

16. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días al trimestre.

Artículo 48.- Sanciones.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 49.- Prescripción.

La facultad de la Dirección 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X - Disposiciones adicionales**Primera. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas en las que concurran las causas y condiciones que establece el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. la empresa deberá realizarlo según lo establecido por el art. 82.3 ET, y deberá comunicar la petición a la Comisión Paritaria del Convenio; acompañando en todo caso la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.), referida a los tres últimos ejercicios, y en todo caso, balances cuentas de resultados, liquidaciones del I.V.A., del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F., en su caso. Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria, que debe resolver en el plazo de 7 días, se estará a lo dispuesto por el art. 82.3 ET.

Segunda. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo que se disponga en el Acuerdo Marco Estatal.

Tercera. Adhesión a ASACMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, de 27 de enero de 2021, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Cuarta. Negociación colectiva de ámbito inferior.

El inicio de cualquier Convenio Colectivo, acuerdo territorial o funcional, habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Paritaria.

En ningún caso podrá pactarse en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

Quinta. Compromiso de continuidad de la negociación colectiva.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2025, antes del 31 de enero de 2025.

Sexta. Incrementos salariales.

Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 2,5%, con respecto a los del año 2022.

Se adjuntan tablas salariales para el año 2024.

Para el año 2024, todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado un 3% con respecto a los del año 2023.

Por la parte social,

En representación de CCOO:

Fdo.: Daniel Romero Munuera.

Fdo.: Víctor José Pertíñez Puente.

Fdo.: Francisco Javier Sánchez García

Fdo.: Bienvenida Teruel Abellán.

Fdo.: Francisco Ramírez Rodríguez.

Fdo.: Inés Morales Vivancos.

Fdo.: Teresa Fuentes Rivera.

Fdo.: Irene Muñoz Zamora.

En representación de UGT:

Fdo.: Gonzalo Costa Pérez.

Fdo.: M^a Ángeles Paredes Serrano.

Fdo.: Sonia Guerrero Torrano.

Fdo.: Francisca Cánovas Cárceles.

Fdo.: Antonio Bolarín Ruiz.

Por la parte patronal,

En representación de COREMUR, Federación de Comercio de la Región de Murcia:

Fdo.: Juan Castillo Gallego.

Fdo.: Carmen Piñero Arribas.

Presidente.

Fdo.: María Monteagudo Meros.

Fdo.: Jesús Navarro Álvarez.

Asesor.

Fdo.: José Javier Conesa Buendía.

Asesor.

ANEXO I. Tablas salariales.

TABLAS DE COMERCIO 2022

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.211,10 €	1.297,61 €	1.513,88 €	18.166,56 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.139,40 €	1.220,79 €	1.424,25 €	17.091,06 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.074,91 €	1.151,69 €	1.343,64 €	16.123,66 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.014,07 €	1.086,50 €	1.267,58 €	15.211,00 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	956,67 €	1.025,00 €	1.195,83 €	14.350,00 €

TABLAS DE COMERCIO 2023

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.304,39 €	1.397,56 €	1.630,49 €	19.565,86 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.230,56 €	1.318,45 €	1.538,20 €	18.458,36 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.160,90 €	1.243,83 €	1.451,12 €	17.413,55 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.095,19 €	1.173,42 €	1.368,99 €	16.427,88 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.033,20 €	1.107,00 €	1.291,50 €	15.498,00 €

TABLAS DE COMERCIO 2024

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO MENSUAL (x15)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x14)	SALARIO BRUTO MENSUAL (x12)	SALARIO BRUTO ANUAL
I	DIRECTOR GENERAL COMERCIAL. DIRECTOR O JEFE DE COMPRAS O VENTAS. TITULADO UNIVERSITARIO.	1.376,29 €	1.474,60 €	1.720,37 €	20.644,38 €
II	TÉCNICO VISUAL MERCHANDISER. TÉCNICO SUPERIOR EN AUDIOLOGÍA PROTÉSICA. TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA. TÉCNICO EN MARKETING O COMPRAS. JEFE DIVISIÓN O ÁREA. ENCARGADO O JEFE DE SUCURSAL. ESCAPARATISTA. TITULADO F.P. GRADO SUPERIOR O EQUIVALENTE.	1.298,39€	1.391,13 €	1.622,99 €	19.475,83 €
III	JEFE DE SECCIÓN DE SERVICIOS. SEGUNDO ENCARGADO DE TIENDA. DEPENDIENTE MAYOR. VISITADOR. PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1ª. VIAJANTE/CORREDOR DE PLAZA. TÉCNICO ESPECIALISTA EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE. TITULADO F.P. GRADO MEDIO O EQUIVALENTE.	1.224,89 €	1.312,39 €	1.531,12 €	18.373,42 €
IV	CAJERO DE ESTABLECIMIENTO O AUTOSERVICIO. DEPENDIENTE O ASESOR DE VENTAS. SECRETARIO/A. PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª. MOZO ESPECIALIZADO. TITULADO BACHILLERATO.	1.155,56 €	1.238,10 €	1.444,45 €	17.333,42 €
V	AYUDANTE DE DEPENDIENTE. REPARTIDOR, REPONEDOR. MOZO/A ORDENANZA, VIGILANTE.	1.090,15 €	1.168,02 €	1.362,69 €	16.352,28 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1904 Resolución de 5 de abril 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 Erhardt Mediterráneo S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0065/2024; denominado Erhardt Mediterráneo, SL; código de convenio nº 30103572012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 01/03/2024 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, jueves, 5 de abril de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

IV CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ERHARDT MEDITERRÁNEO, S.L.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Sección 1.ª Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

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

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Sección 2.ª

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, el presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024.

La duración del presente convenio se fija desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.

A partir del día 31 de diciembre de 2025, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por las partes legitimadas del Convenio, la denuncia se podrá efectuar 60 días antes de la finalización de su vigencia o por cualquier de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 4. Absorción y compensación

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

En caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas a título meramente individual condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas

en este Convenio para las personas trabajadoras de su mismo nivel/grupo profesional, mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5. Comisión Paritaria

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

- . La Interpretación del Convenio.
- . La vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el mismo
- . Las dudas o discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria sobre la aplicación e interpretación de las normas del presente convenio colectivo se someterán para su resolución a los sistemas no judiciales de solución de conflictos laborales regulados en el III Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

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

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

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Capítulo II.

Clasificación y Formación Profesional

Sección 1.ª Clasificación del personal

Artículo 7. Grupos profesionales / Niveles retributivos

Grupo I. Personal Titulado

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

- . Personal con Titulación Superior
- . Personal con Titulación de Grado Medio

Grupo II. Personal Administrativo.

Comprendidos en él, cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones u otros centros dependientes de la empresa aquellos

trabajos reconocidos por la costumbre o ámbito mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

- . Jefatura de Sección
- . Jefatura de Negociado
- . Inspector/a de Depot
- . Oficial administrativo
- . Auxiliar administrativo
- . Aspirante de 16 y 17 años

Grupo III Personal Operativo.

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

- . Jefatura de Operaciones /Capataz
- . Oficial de operaciones
- . Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos (incluye funciones de especialista)
- . Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos y grúas (incluye funciones de especialista)
- . Especialista (incluye funciones de amantero y control)
- . Frigorista
- . Operario/a de depot
- . Técnico/a de mantenimiento
- . Almacenero
- . Peón
- . Personal en aprendizaje de 16 y 17 años.

Artículo 8. Movilidad funcional

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Movilidad geográfica

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

Sección 2.ª Formación Profesional

Artículo 10. Formación Continua

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

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

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

Capítulo III.

Ingresos y ceses

Artículo 11. Período de prueba

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

Las situaciones de incapacidad laboral, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirán, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. Ceses

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligada a avisar a la misma con 15 días de antelación.

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

Capítulo IV

Condiciones económicas.

Artículo 13. Salario base

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

Artículo 14. Incrementos

Se acuerda un incremento salarial distribuido de la siguiente forma:

Para el año 2024: 4,5%

Para el año 2025: 3,5%

En el supuesto de que el IPC real del año 2025, certificado por el INE, fuera superior al 3,5% se aplicará en las Tablas Salariales la diferencia entre dicho IPC real y el 3,5% pactado.

Artículo 15. Plus Ad Personam

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

Artículo 16. Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 18. Dietas y desplazamientos

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

2. El personal que utilice su vehículo particular en desplazamientos laborales, percibirá en compensación por ello, la cantidad de 0,37 € por kilómetro recorrido para todos los desplazamientos.

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

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

Capítulo V.

Jornada laboral, fiestas, permisos y vacaciones

Artículo 19. Jornada Laboral y flexibilidad horaria

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

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

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

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

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

Artículo 20. Vacaciones

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

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

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

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

Fiesta patronal. Se declara festivo a todos los efectos, con carácter no recuperable, el día 16 de julio, festividad de Nuestra Sra. Del Carmen. Cuando la fiesta patronal coincidiera en sábado o domingo, se compensará económicamente

con el abono de una jornada. Al objeto de no perder los días festivos que coincidan en sábados y siempre que la ley no disponga de su cambio a otros días de la semana, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

Capítulo VI.

Permisos retribuidos

Artículo 21. Permisos retribuidos

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

- a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 18 días naturales.
- b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrito al respecto, 5 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 8 días laborables. En caso de tener hijos/as menores de edad o con discapacidad, 7 días laborables o 10 días laborables si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia.
- d) En caso de fallecimiento de padres o hijos/as, 3 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días laborables.
- e) En caso de fallecimiento de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, 3 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días laborables.
- f) En caso de mudanza o desahucio, 2 días laborables.
- g) Cinco días laborables 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. El presente supuesto no alcanza a los trámites precisos para renovación de cualesquiera documentos o permisos salvo que se acredite imposibilidad de llevarlos a cabo fuera del horario laboral.
- i) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

Excedencias

Artículo 22. Excedencias

1. La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La persona trabajadora en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice.

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

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

Capítulo VIII

Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 23.

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación, a todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias y normativas. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en

dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen carácter de derecho mínimo necesario indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 24. Chequeos médicos

La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadores o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadores puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La periodicidad de los reconocimientos médicos se establecerá por parte del Servicio de Prevención contratado por la empresa.

Artículo 25. Prendas de trabajo

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

Al personal operaciones (marítimas, terrestres y almacén), se le proveerá de cuatro equipos completos al año. Estos equipos se repartirán en dos de verano (pantalón y camiseta) y dos en invierno (chaqueta, chaquetón, camiseta y pantalón).

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

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

Capítulo IX

Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

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

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

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

Previsión Social

La empresa estará obligada a pagar a las personas trabajadoras un plan de pensiones o de jubilación no concurrente, cuyo importe se incrementará cada año en los incrementos salariales pactados, sin perjuicio de que las personas trabajadoras puedan complementar por su cuenta las contribuciones al plan para incrementar los rendimientos del mismo. Quedaría:

Para el año 2024: 87,40 euros

Para el año 2025: 90,46 euros

Coberturas de riesgo

La empresa suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte natural y por accidente o incapacidad permanente absoluta a favor de las personas trabajadoras por una cuantía que se irá incrementando en los mismos porcentajes que los acordados para los conceptos salariales, cuya prima sufragará en su totalidad. Para cuantías superiores a las indicadas, la empresa y la persona trabajadora acordarán el pago del exceso correspondiente. Quedaría:

Para el año 2024: 34.958,23 euros

Para el año 2025: 36.181,77 euros

Artículo 27. Ayuda por discapacidad física o psíquica.

A las personas trabajadoras que tengan hijos/as o familiares con discapacidad, siempre que acrediten que perciben prestaciones de la Seguridad Social por este hecho, o en el caso de no percibir éstas, que tengan reconocida una discapacidad superior al 50%, se les abonará un ayuda de 843,50 euros anuales en el año 2024 y 873,03 euros anuales en el año 2025 por cada persona beneficiaria que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

Capítulo X

Artículo 28. Cláusula de descuelgue. Inaplicación del presente Convenio Colectivo

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

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

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

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

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

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

4. Las partes se comprometen a acudir al ASECMUR III (BORM n.º 21 de 27/01/2021) o al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Artículo 29. Garantías Sindicales

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

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

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

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

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

Artículo 30. Oficina de resolución de conflictos laborales de la región de Murcia.

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

Disposiciones finales

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

Artículo 31. Violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 32. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

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

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

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

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

Artículo 33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán

en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes un absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

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

Erhardt Mediterráneo S.L., Sergio Conesa Bernal.

Josely Gutiérrez Pardo, Delegada de Personal.

ANEXO I**DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS****Funciones****A) Grupo I Personal Titulado:**

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

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

B) Grupo II Personal Administrativo:

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

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

Inspector/a de Depot: Es la persona trabajadora que realiza servicios de organización y distribución de los trabajos de depot entre los operarios de depot, frigoristas, oficiales y auxiliares administrativos y demás personal que de ella dependen, así como de inspección de depot con iniciativa y responsabilidad.

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

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

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

C) Grupo II Personal operativo:

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

Oficial de Operaciones/ Capataz: Es la persona profesional con iniciativa y responsabilidad, que realiza funciones que precisen capacitación y preparación

adecuada, así mismo efectuará nombramientos en la Sociedad de Estiba/ Desestiba en ausencia del Jefe de Operaciones, de la Jefatura de Operaciones siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

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

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

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

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

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

Frigorista: Es la persona profesional con capacitación y preparación, que realiza funciones de frigorista y demás servicios de depot con iniciativa y responsabilidad, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

Operario/a de depot: El el/la profesional con capacitación y preparación para trabajos de soldadura, que realiza servicios de depot con iniciativa y responsabilidad, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

Técnico/a de mantenimiento: Es el/la profesional, que dispone de la capacitación profesional necesaria como técnico de mantenimiento que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, lleva a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de los diferentes vehículos empleados



en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers, grúas o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias.

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

Peón: El personal operativo encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto

Personal en aprendizaje (16 y 17 años): Es la persona subalterna mayor de 16 años y menor de 18 que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que encomienden, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina, el transporte de material, mercancías, pertrechos dentro o fuera de los almacenes y cualesquiera otras funciones análogas.

ANEXO II
Tablas Salariales 2024

El presente Anexo contiene las Tablas correspondientes al Salario Base por categorías que resultan de aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación durante el año 2024.

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

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ERHARDT MEDITERRÁNEO, S.L. Año 2024		
	Salario base/paga	Salario bruto anual
Nivel I		
Personal con Titulación Superior	1.932,78 €	30.924,52 €
Personal con Titulación de Grado Medio	1.841,79 €	29.468,58 €
Nivel II		
Jefatura de Sección	1.818,10 €	29.089,54 €
Jefatura de Negociado	1.721,02 €	27.536,27 €
Inspector/a de Depot	1.721,02 €	27.536,27 €
Oficial Administrativo	1.401,08 €	22.417,27 €
Auxiliar Administrativo	1.196,32 €	19.141,08 €
Aspirante de 16 y 17 años	992,25 €	15.876,00 €
Nivel III		
Categorías básicas		
Peón	1.026,57 €	16.425,15 €
Aprendiz de 16 y 17 años	992,25 €	15.876,00 €
Categorías asimiladas		
Almacenero	1.201,69 €	19.227,03 €
Conductor/a manipulador/a medios mecánicos	1.147,34 €	18.357,45 €
Conductor/a manipulador/a medios mecánicos y grúas	1.497,59 €	23.961,40 €
Especialista/amantero	1.147,34 €	18.357,45 €
Nivel IV		
Jefatura de Operaciones	1.721,02 €	27.536,27 €
Oficial Operaciones/ Capataz	1.495,29 €	23.924,67 €
Categorías asimiladas		
Frigorista	1.401,08 €	22.417,27 €
Operario/a de depot	1.147,34 €	18.357,45 €
Técnico/a de mantenimiento	1.147,34 €	18.357,45 €

ANEXO III

Régimen Disciplinario

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

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

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

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

Se consideran **faltas graves** las siguientes:

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

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

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo, así como cualquier acto de transgresión de la buena fe contractual.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de las demás personas trabajadoras, como de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante jornada laboral.
6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora.
7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
8. Causar accidente grave a sus compañeros y/o compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. Cualquier incumplimiento sobre la normativa de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos laborales que implique riesgo para la integridad y salud de la persona trabajadora y/o de sus compañeros y compañeras.
11. El uso indebido de los medios y tecnologías de la información y comunicación facilitadas por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral.

Sanciones:

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

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

Régimen de sanciones:

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.



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

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

Erhardt Mediterráneo S.L., Sergio Conesa Bernal.

Josely Gutiérrez Pardo, Delegado de Personal.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1905 Resolución de 10 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 9 de abril de 2024 por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Burbujitas" de Puente Tocinos (Murcia). Código 30018667.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 9 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Burbujitas" de Puente Tocinos (Murcia), código 30018667,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 9 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Burbujitas" de Puente Tocinos (Murcia), código 30018667, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 9 de abril de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras (P.S. Orden de 14 de marzo de 2024), el Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.

ANEXO

Dispongo:

Primero. Extinguir la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil "Burbujitas" de Puente Tocinos, (Murcia), código 30018667, por cese actividad.

Segundo. La extinción de la autorización se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. La presente Orden surtirá efectos desde el día de su firma.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1906 Resolución de 10 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 12 de marzo de 2024 por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Formación Profesional "Fortaleza del Sol" de Lorca. Código 30020844.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 12 de marzo de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Formación Profesional "Fortaleza del Sol" de Lorca, código 30020844,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 12 de marzo de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se extingue la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Formación Profesional "Fortaleza del Sol" de Lorca, código 30020844, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 10 de abril de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras (P.S. Orden de 14 de marzo de 2024), el Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.

Anexo

Dispongo:

Primero. Extinguir la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Formación Profesional "Fortaleza del Sol", de Lorca, código 30020844, por cese actividad.

Segundo. La extinción de la autorización se inscribirá de oficio en el Registro de Centros Docentes de Niveles no Universitarios de la Región de Murcia.

Tercero. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2024/2025.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca

1907 Anuncio de información pública del proyecto de Orden de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas de la intervención de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el Marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común de la Región de Murcia, periodo 2023-2027.

La Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, a iniciativa de la Dirección General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera, ha elaborado el Proyecto de Orden, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas de la intervención de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el Marco del Plan Estratégico de la Política Agraria Común de la Región de Murcia, periodo 2023-2027.

El ejercicio del derecho de participación pública en los procedimientos de elaboración de las disposiciones de carácter general está regulado fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28, de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia; en los artículos 12 a 22 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; así como lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por lo tanto, en consideración a la normativa citada y a la instrucción dada mediante Resolución de 20 de diciembre de 2016 de la Comisión Interdepartamental para la Transparencia, se publica el presente Anuncio del citado proyecto normativo dirigido a los interesados en general, abriendo un plazo de 10 días hábiles a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Durante el período indicado podrá cualquier persona física, o jurídica, interesada o afectada presentar las alegaciones y observaciones que considere oportunas, por vía telemática, a través de la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante el formulario específico de alegaciones en el trámite de audiencia y del procedimiento 1549 "elaboración de disposiciones normativas" incluido en la Guía de Procedimientos y Servicios de la página web de la CARM. El referido proyecto normativo, así como la memoria de análisis de impacto normativo que se acompaña, podrán consultarse en la página web del Portal de la Transparencia, a través del siguiente enlace: <http://transparencia.carm.es/web/transparencia/anuncios-informacion-publica>

Murcia, 10 de abril de 2024.—El Director General de Producción Agrícola, Ganadera y Pesquera, Juan Pedro Vera Martínez.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

1908 Trabajo en beneficio de la comunidad 869/2023.

Don Joaquín Manuel Mondéjar; Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Murcia; Doy Fe y Testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 869/2023 se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a David López García actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art.º 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar transcurridos diez días desde el siguiente a la publicación del presente Edicto.

En Murcia, a 8 de abril de 2024.—El Letrado de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ojós

1909 Aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo, en el marco de un proceso de estabilización de empleo temporal: Técnico Agente de Desarrollo Local, Técnico Centro Local de Empleo. Expte. 19/2022.

Esta Alcaldía, con fecha 12.04.24, ha dictado la siguiente Resolución:

Decreto de la Alcaldía, sobre:

Visto que en el BORM n.º 244, de fecha 21.10.22, se publicaron las "Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Ojós para plazas incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal de larga duración, contenidos en la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021", y en el BORM n.º 261, de fecha 11.11.22, igualmente, se insertaron las Bases Específicas y Convocatoria que regirán el proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo derivada de dicho proceso de estabilización de empleo temporal, denominada Técnico Agente De Desarrollo Local, pertenecientes al Subgrupo A2, Técnico Centro Local de Empleo, perteneciente al Subgrupo A2.

Visto, que también en el BOE, n.º 279, de 21.11.22, se publicó extracto de la convocatoria del referido proceso selectivo, y transcurrido el plazo de presentación de instancias, desde el 22.11.22 hasta el 11.12.22, ambos inclusive, es por lo que, procede aprobar la lista provisional de admitidos.

A raíz de lo cual, y en virtud de lo dispuesto en la Base Séptima de dicho proceso, y en uso de las facultades que me atribuye la legislación vigente, por medio del presente, He resuelto:

Primero. Avocar la competencia por estar delegada por esta Alcaldía en la Junta de Gobierno Local.

Segundo. Aprobación lista provisional.- Aprobar provisionalmente la lista de aspirantes admitidos y excluidos que a continuación se detalla, quedando ésta definitivamente aprobada si en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a la publicación de esta lista en el BORM, no se formulan reclamaciones:

Relación de admitidos Técnico Agente de Desarrollo Local:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	M.ª CARMEN CASCALES LÓPEZ	***8061**
2	ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ-GUILLÉN	***4668**
Aspirantes excluidos:		
N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/Motivo de exclusión
1	FELIPE GUILLERMO GOMEZ SANCHEZ	***4807**/NO TITULACIÓN ACADÉMICA

Relación de admitidos Técnico Centro Local de Empleo:		
N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	MARÍA LÓPEZ BERMEJO	***7947**
2	JOSÉ BENITO VILAR PIÑERO	***2757**
Aspirantes excluidos:		
N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/Motivo de exclusión
Ninguno		

Tercero. Subsanación de defectos u omisiones.- Se otorga a los excluidos un plazo de subsanación de defectos u omisiones de diez días hábiles, el que no subsane su exclusión o alegue sobre su omisión será definitivamente excluido del proceso selectivo.

Cuarto. Aprobar la siguiente composición nominal del Tribunal que ha de actuar en el citado proceso:

Presidenta:	Titular:	Ana Belén García García
	Suplente:	M.ª Carmen Gómez Ortega
Secretaria:	Titular:	Oscar Sánchez Carrillo.
	Suplente:	José Francisco Beltrán Abellán
Vocal 1:	Titular:	José Antonio López Campuzano
	Suplente:	José Luis Gómez Tornero
Vocal 2:	Titular:	Encarnación Gambín Vargas
	Suplente:	Juan Rubio García
Vocal 3:	Titular:	Pablo Juan Gómez Abad
	Suplente:	Belén Menchón Ibáñez

Quinto. Se convoca a los miembros del Tribunal para la valoración de los méritos alegados para el viernes, día 31 de mayo de 2024, a las 12:00 horas para Técnico Agente de Desarrollo Local, a las 13:00 horas para Técnico Centro Local de Empleo, en el Salón de Plenos del Edificio Consistorial.

Sexto.- Publíquese la presente Resolución en el BORM, así como en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Ojós.

En Ojós, 12 de abril de 2024.—Lo firma su Alcalde-Presidente, José Emilio Palazón Marín.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ojós

1910 Resolución de la Alcaldía sobre aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo, en el marco de un proceso de estabilización de empleo temporal. Limpiador/a/Auxiliar de Hogar, Auxiliar Operario Servicios Múltiples e Informador Juvenil. Expte. 19/2022.

Esta Alcaldía, con fecha 12.04.24, ha dictado la siguiente Resolución:

Decreto de la alcaldía, sobre:

Visto que en el B.O.R.M. n.º 244, de fecha 21.10.22, se publicaron las "Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Ojós para plazas incluidas en los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal de larga duración, contenidos en la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021", y en el B.O.R.M. n.º 261, de fecha 11.11.22, igualmente, se insertaron las Bases Específicas y Convocatoria que regirán el proceso selectivo para cubrir una plaza de personal laboral fijo derivada de dicho proceso de estabilización de empleo temporal, denominada Limpiador/a/ Auxiliar de Hogar, Auxiliar Operario Servicios Múltiples, pertenecientes al Subgrupo E, Informador Juvenil, perteneciente al Subgrupo C2.

Visto, que también en el BOE, n.º 279, de 21.11.22, se publicó extracto de la convocatoria del referido proceso selectivo, y transcurrido el plazo de presentación de instancias, desde el 22.11.22 hasta el 11.12.22, ambos inclusive, es por lo que, procede aprobar la lista provisional de admitidos.

A raíz de lo cual, y en virtud de lo dispuesto en la Base Séptima de dicho proceso, y en uso de las facultades que me atribuye la legislación vigente, por medio del presente, He resuelto:

Primero. Avocar la competencia por estar delegada por esta Alcaldía en la Junta de Gobierno Local.

Segundo. Aprobación lista provisional.- Aprobar provisionalmente la lista de aspirantes admitidos y excluidos que a continuación se detalla, quedando ésta definitivamente aprobada si en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a la publicación de esta lista en el BORM, no se formulan reclamaciones:

RELACIÓN DE ADMITIDOS LIMPIADOR/A/AUXILIAR DE HOGAR:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	TERESA ANUNCIACION YEPES ABELLAN	***4370**

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI / Motivo de exclusión
	Ninguno	

RELACIÓN DE ADMITIDOS AUXILIAR OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	FRANCISCO ESPAÑA LÓPEZ	***4821**
2	JUAN JOSÉ MELGAREJO MARÍN	***7979**

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI / Motivo de exclusión
	Ninguno	

RELACIÓN DE ADMITIDOS INFORMADOR JUVENIL:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	SOLEDAD BANEGAS CARRILLO	***4939**

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

N.º	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI / Motivo de exclusión
	Ninguno	

Tercero. Subsanación de defectos u omisiones. Se otorga a los excluidos un plazo de subsanación de defectos u omisiones de diez días hábiles, el que no subsane su exclusión o alegue sobre su omisión será definitivamente excluido del proceso selectivo.

Cuarto. Aprobar la siguiente composición nominal del Tribunal que ha de actuar en el citado proceso:

Presidenta:	Titular:	Ana Belén García García
	Suplente:	M ^ª Carmen Gómez Ortega
Secretaria:	Titular:	Carmen López Bermejo.
	Suplente:	Encarnación Saorín Candel
Vocal 1:	Titular:	Mariano Ortiz López.
	Suplente:	Victoriano Garrido Guillamón
Vocal 2:	Titular:	Carlos Turpín Sánchez.
	Suplente:	Teodoro Brando Fernández
Vocal 3:	Titular:	Adelina Garrido Martínez.
	Suplente:	Inmaculada Ruíz Lorente.

Quinto. Se convoca a los miembros del Tribunal para la valoración de los méritos alegados para el viernes, día 31 de mayo de 2024, a las 09:00 horas para Limpiador/a/ Auxiliar de Hogar, a las 10:00 horas para Auxiliar Operario servicios Múltiples, a las 11:00 horas para Informador Juvenil, en el Salón de Plenos del Edificio Consistorial.

Sexto. Publíquese la presente Resolución en el BORM, así como en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Ojós.

En Ojós, 12 de abril de 2024.—Lo firma su Alcalde-Presidente, José Emilio Palazón Marín.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia

1911 Convocatoria del Programa Pyme Innova 2024-Cámara Murcia.

BDNS (Identif.): 755146

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/755146>)

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa Pyme Innova, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero.- Beneficiarios

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Murcia, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo.- Objeto

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa Pyme Innova, subvencionados en un 60% a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero.- Convocatoria

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede electrónica de la Cámara de Murcia. Además, puede consultarse a través de la web <https://www.camaramurcia.es/programa-pymeinnova-2024>.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto.- Cuantía

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 53.928 €

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 4.494,00 € sobre un presupuesto máximo elegible de 7.490,00 € (7.000,00 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 60%.

Estas ayudas forman parte de Programa Pyme Innova, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 106.534,08 €, en el marco del "Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se iniciará a las 09:00 h del día siguiente hábil al de la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y tendrá una vigencia de 5 días hábiles desde su apertura, finalizando a las 14:00 h del día de su caducidad.

Murcia, 11 de abril de 2024.—El Secretario General, José Daniel Martín González.