



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

6130 Orden de 27 de septiembre de 2021 la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se delegan competencias del titular del Departamento en los titulares de los Órganos Directivos de la Consejería. 28113

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

6131 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia de 20 de septiembre de 2021, por la que se nombra a don Fernando Jiménez Barrionuevo, Catedrático de Universidad, en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial". 28123

6132 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia de 28 de septiembre de 2021, por la que se nombra a don Manuel Gil Pérez, Profesor Titular de Universidad, en el Área de Conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial". 28124

6133 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1146/2021) de 1 de octubre, por la que se nombra funcionario de carrera al aspirante que ha superado las pruebas selectivas para acceso a la Escala de Técnicos de Gestión de la misma. 28125

6134 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1153/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala de Gestión de Sistemas de Informática: Especialidad Tecnologías en Dirección de Proyectos de esta Universidad. 28127

6135 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1154/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información: Especialidad Administración Electrónica de esta Universidad. 28131

6136 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1155/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la información: Especialidad Tecnologías Multimedia de esta Universidad. 28135

Consejería de Educación y Cultura

6137 Corrección de errores de 28 de septiembre a la Orden de 29 de junio de 2021, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2021-2022. 28139

BORM



3. Otras disposiciones

Consejo de Gobierno

6138 Decreto n.º 178/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención al patronato del Museo Salzillo para recuperar los niveles de calidad en la oferta turística previos a la pandemia y colaborar así de manera directa en su reactivación e impulso de su competitividad turística. 28146

6139 Decreto n.º 179/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y Politécnica de Cartagena, para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2020/2021. 28152

6140 Decreto n.º 180/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de subvención a los organizadores de festivales singularmente destacados en la Región de Murcia en sus ediciones de 2021. 28157

Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social

6141 Orden de ampliación del crédito dispuesto en la Orden de convocatoria de las ayudas a familias numerosas de categoría especial, a familias con hijos nacidos de parto múltiple o adopción múltiple y a familias monoparentales. 28163

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes

6142 Extracto de la Orden de 30 de septiembre de 2021, de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan subvenciones a Ayuntamientos de la Región de Murcia, para la mejora de la ventilación en espacios interiores deportivos y vestuarios de salas y pabellones deportivos municipales, como medida preventiva frente a SARS-Cov-2. 28165

6143 Extracto de la Orden de 30 de septiembre de 2021 de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan ayudas destinadas al fomento de la actividad deportiva, mediante la creación de un programa de bonos Vuelta al Deporte. 28167

6144 Extracto de la Orden de 6 de octubre de 2021 de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan subvenciones, destinadas a asociaciones cuyo objeto sea el apoyo y la atención a las víctimas del terrorismo. 28169

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes Instituto de Turismo de la Región de Murcia

6145 Resolución del Presidente del Instituto de Turismo de la Región de Murcia de 5 de agosto de 2021 por la que se otorga la denominación de fiesta de interés turístico regional al "Encuentro de Cuadrillas de Patiño". 28172

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

6146 Resolución por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S.C.A. 28174

Consejería de Educación y Cultura

6147 Resolución de 29 de septiembre de 2021 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 septiembre de 2021 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Miralmonte" de Cartagena, con código 30019362. 28258

Consejería de Fomento e Infraestructuras

6148 Extracto de la Orden de 1 de octubre de 2021 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones destinadas a jóvenes para acceso a la vivienda en la Región de Murcia (2.ª convocatoria). 28261

6149 Extracto de la Orden de 1 de octubre de 2021 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones destinadas al alquiler de vivienda en la Región de Murcia (2.ª convocatoria). 28266

4. Anuncios

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

- 6150 Anuncio por el que se hace pública la modificación de la autorización ambiental integrada concedida en el expediente AAI20071303, del titular Repsol Petróleo, S.A., para incorporar a la autorización ambiental las nuevas prescripciones técnicas derivadas de la modificación no sustancial de la instalación, consistente en la ejecución del Proyecto C-43 "Nueva Unidad de Hidrotratamiento de Biocombustibles Avanzados 2G" a partir de productos derivados no destinados al consumo humano, principalmente UCO (aceites usados de cocina), así como otros materiales de origen animal y vegetal. Expediente AAI20071303, promovido por Repsol Petróleo, S.A. con C.I.F: A28047223. 28269

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico Confederación Hidrográfica del Segura

- 6151 Información pública de la modificación de características de un aprovechamiento inscrito en el Registro de Aguas, término municipal de Jumilla (Murcia). Expte. APM-125/2019. 28270
- 6152 Solicitud de concesión administrativa por modificación de características de aprovechamiento de aguas subterráneas inscrito en el Registro de Aguas. Paraje Padilla de los Geas Almendricos, T.M. Lorca (Murcia). APM-41/2018. 28272

IV. Administración Local

Alcantarilla

- 6153 Aprobación inicial de la modificación de las bases de ejecución del Presupuesto 2021. 28274

Alguazas

- 6154 Anuncio de exposición pública del padrón de la tasa por ocupación de la vía pública en el mercado semanal. Cuarto trimestre de 2021. 28275

Mazarrón

- 6155 Aprobación inicial del Reglamento del Consejo Municipal de Salud de Mazarrón. 28276

Puerto Lumbreras

- 6156 Bases de la convocatoria de subvenciones a instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro del municipio de Puerto Lumbreras 2021. 28277
- 6157 Corrección de error del anuncio de la convocatoria para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo mediante oposición libre del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. 28282

San Pedro del Pinatar

- 6158 Convocatoria para la provisión en comisión de servicio de un puesto de Técnico de Administración General. 28283

Torre Pacheco

- 6159 Concesión administrativa de uso privativo de un bien de dominio público. 28284

Totana

- 6160 Aprobación del padrón de agua, saneamiento y recogida domiciliar de basura correspondiente al tercer trimestre de 2021. 28285

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia

- 6161 Convocatoria a Asamblea General Ordinaria. 28286

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

6130 Orden de 27 de septiembre de 2021 la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se delegan competencias del titular del Departamento en los titulares de los Órganos Directivos de la Consejería.

El Decreto del Presidente n.º 34/2021, de 3 de abril, de reorganización de la Administración Regional, modificado por Decreto de la Presidencia n.º 47/2021, de 9 de abril, y corrección de errores publicada el 14 de abril de 2021, ha establecido la denominación y las competencias de las distintas Consejerías, efectuando una nueva distribución competencial entre los Departamentos de la Administración Regional.

El artículo cinco del mencionado Decreto dispone que la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en las siguientes materias: financiera; presupuestaria; recaudatoria; fiscal; patrimonial; interventora; contable; coordinación de los servicios de contratación de las distintas Consejerías; planificación y fomento del desarrollo económico regional; financiación empresarial; estadística; fondos europeos; sistemas de información y comunicaciones corporativas, incluida la planificación informática y la coordinación de redes corporativas; transformación digital interna de la administración y externa; comunicación audiovisual; sociedad de la información y telecomunicaciones; innovación tecnológica vinculada a las TICs de aplicación en la sociedad, administración y sociedad del conocimiento; función pública, organización administrativa, servicios automovilísticos; control de accesos y seguridad de inmuebles de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, así como la organización y delimitación de las funciones de su personal, y cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente, investigaciones y estudios autonómicos.

Quedan adscritos a esta Consejería la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y las Entidades Públicas Empresariales Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia y Radiotelevisión de la Región de Murcia.

Mediante el Decreto 44/2021, de 9 de abril, y corrección de errores publicada el 14 de abril de 2021, se establecen los órganos directivos de la citada Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital.

Al objeto de lograr una mayor agilidad y racionalización administrativa, resulta necesario establecer un nuevo régimen de delegación de competencias del titular del Departamento en los titulares de los diferentes órganos directivos y en favor de los organismos autónomos adscritos al mismo.

En su virtud, de acuerdo con lo establecido en 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, en concordancia con el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Dispongo:**Artículo primero.**

Se delegan en el titular de la Secretaría General de la Consejería, las siguientes competencias:

A) En materia de régimen jurídico:

1. La resolución de las reclamaciones económico-administrativas formuladas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, y cuantas otras actuaciones competan al Consejero en esta materia.

2. La solicitud de informes a la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como efectuar consultas y petición de dictámenes al Consejo Jurídico de la Región de Murcia, y al Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, a excepción de lo dispuesto en el artículo séptimo.

3. La remisión de expedientes administrativos o de documentación a los Juzgados y Tribunales a requerimiento de éstos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y demás normativa aplicable.

4. La resolución de los recursos de alzada interpuestos contra los actos dictados por los órganos jerárquicamente dependientes del titular de la Consejería, excluida la propia Secretaría General, así como los recursos potestativos de reposición contra los actos dictados por el titular de la Secretaria General por delegación de aquel.

5. El acuerdo de inicio y la resolución de los procedimientos de responsabilidad patrimonial que afecten a la Consejería, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo séptimo.

6. Disponer lo necesario para la ejecución de las resoluciones judiciales.

B) En materia de personal y régimen interior:

1. La aprobación del plan anual de vacaciones del departamento, conforme a las propuestas que se formulen por los titulares de los restantes centros directivos.

2. La imposición de las sanciones disciplinarias que la legislación vigente atribuya al titular de la Consejería, en relación al personal del departamento.

3. Proponer la concesión o denegación de solicitudes de compatibilidad relativas al personal adscrito a la Consejería.

C) En materia de contratación:

El ejercicio de las facultades y actuaciones que le confiere al órgano de contratación la normativa aplicable, con la extensión y límites previstos en la misma, dictando todos los actos de gestión económica y ejecución presupuestaria que estén vinculados o sean consecuencia de dichas actuaciones, cualquiera que sea su imputación y programa presupuestario, incluyendo la aprobación de certificaciones de obra, facturas y documentos que prueben la realización de la prestación, en todos los contratos que se realicen, sin límite de cuantía.

No obstante, quedan excluidas de esta delegación las siguientes actuaciones:

a.- Las resoluciones de inicio, de aprobación de los expedientes y de autorización del gasto, cuando su importe supere 300.000 euros. Quedan también excluidas las resoluciones para la modificación de estos expedientes cuando sean causa de resolución del contrato y la resolución misma, en su caso.

b.- La adjudicación y formalización de contratos cuyo importe supere 300.000 euros.

c. -Los contratos menores y los actos de gestión económica o presupuestaria que estén vinculados o sean consecuencia de los mismos, delegados en los restantes órganos directivos, en virtud de lo dispuesto en los artículos segundo A) y sexto de esta Orden.

d.- Las facultades delegadas en el titular de la Dirección General de Patrimonio en el artículo cuarto de esta Orden.

D) En materia de subvenciones:

El ejercicio de las facultades y actuaciones que le confiere la normativa aplicable en materia de subvenciones, con la extensión y límites previstos en la misma, dictando todos los actos de gestión económica y ejecución presupuestaria que estén vinculados o sean consecuencia de dichas actuaciones, cualquiera que sea su imputación y programa presupuestario, así como aquellos actos que se deriven o sean consecuencia de dichas facultades, incluyendo los actos administrativos correspondientes al procedimiento de reintegro, en su caso, a excepción de:

a. La aprobación de las convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva cuando las bases reguladoras de las mismas se incluyan en la propia convocatoria, y la autorización del gasto que conlleve.

b. Cuando la concesión de la subvención se instrumente a través de un convenio, supuesto en el cual el titular de la Consejería se reserva las facultades de autorización y compromiso del gasto y la concesión de la misma.

c. Las recogidas en el artículo segundo B) y en el artículo quinto de esta Orden.

E) En materia de gestión presupuestaria:

1.- La autorización de transferencias de crédito atribuidas al Consejero en el artículo 44.2 del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia (TRLHRM).

2.- La autorización de pagos a justificar, en todas sus fases y cualquiera que sea su importe, incluida la aprobación de cuentas a que se refiere el artículo 53 del TRLHRM.

3.- La autorización de reposiciones de fondos de anticipos de caja fija al cajero pagador.

4.- El nombramiento y cese de cajeros pagadores, habilitados, funcionarios autorizados y, en su caso, personas que los sustituyan, en relación a los pagos a justificar y anticipos de caja fija de la Consejería; así como de funcionarios autorizados y, en su caso, personas que los sustituyan, en las ordenaciones de pagos secundarios que se creen en el ámbito de la misma.

5.- La adopción de resoluciones sobre autorización, disposición o compromiso del gasto, reconocimiento de la obligación y propuesta de pago de todos los gastos de personal, con cargo a las consignaciones incluidas en el capítulo I, de todos los programas de gasto de la Consejería, a excepción de los gastos a realizar con cargo a los créditos derivados del Plan de Acción Social y de los gastos derivados de las acciones formativas de cualquier naturaleza organizadas por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la

Región de Murcia; así como la declaración de pagos indebidos por cualquier concepto retributivo, tanto del personal funcionario como laboral.

6.- La resolución administrativa, en su caso, y la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, en relación con todos los gastos, hasta la cuantía máxima de 300.000 euros en relación con todos los programas presupuestarios de la Consejería.

Esta competencia se entiende sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores de este artículo y de las competencias delegadas en los titulares de los restantes Órganos Directivos.

7.- La declaración de pagos indebidos, correspondientes a los gastos cuyo pago haya propuesto.

8.- La autorización, disposición o compromiso del gasto, reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de las cuotas sociales a cargo de la Comunidad Autónoma, cualquiera que sea la sección presupuestaria donde se produzcan, excepto en la Asamblea Regional y en los Organismos Autónomos.

Artículo segundo.

Se delegan en el titular de la Intervención General y en los titulares de las Direcciones Generales, las siguientes competencias:

A) En materia de contratación:

Ejercer cuantas facultades y actuaciones confiere al órgano de contratación la normativa aplicable, para la celebración de contratos menores, con la extensión y límites previstos en la misma, dictando los actos de gestión económica y de ejecución presupuestaria que estén vinculados o sean consecuencia de los mismos, salvo los que correspondan a "Gastos de Personal" (capítulo I).

B) En materia de subvenciones:

La expedición del certificado acreditativo del cumplimiento de los fines que justifican la concesión de las subvenciones otorgadas con cargo a los respectivos programas presupuestarios cuya gestión les corresponda.

C) En materia de gestión presupuestaria:

1.-La resolución administrativa, en su caso, y la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de gastos hasta una cuantía máxima de 60.000 euros, en relación con los respectivos programas presupuestarios de cada uno de estos órganos, excluidos los que se realicen con cargo a los créditos consignados para "Gastos de Personal" (capítulo I), y sin perjuicio de las competencias delegadas en materia de contratación, transferencias, ayudas y subvenciones en otros apartados de la presente Orden.

2.-La declaración de pagos indebidos correspondientes a los gastos cuyo pago hayan propuesto.

D) En materia de régimen jurídico:

La resolución de los recursos potestativos de reposición interpuestos frente a los actos dictados por dichos órganos por delegación del titular de la Consejería.

Artículo tercero.

Se delegan en el titular de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos, las siguientes competencias:

A) En materia presupuestaria:

1. La autorización de las ampliaciones de crédito atribuidas al Consejero competente en materia de hacienda en el artículo 35.3 del TRLHRM

2.- La autorización de las transferencias de crédito atribuidas al Consejero competente en materia de hacienda en el artículo 44.3 del TRLHRM.

3.-La autorización de las generaciones de crédito atribuidas al Consejero competente en materia de hacienda en el artículo 45.5 del TRLHRM.

4.- La autorización de las incorporaciones de los remanentes de crédito derivados de gastos con financiación afectada, integrados en el remanente de tesorería afectado del ejercicio anterior, así como los remanentes de crédito financiados con saldos no realizados de compromisos de ingresos.

5.- La autorización de las incorporaciones de los remanentes de crédito financiados con fondos propios asociados a gastos con financiación afectada financiados con cargo a la anulación de créditos del presupuesto corriente.

6.- La autorización para habilitar nuevos artículos, conceptos o subconceptos de gastos e ingresos.

B) En materia financiera:

1. La concertación de operaciones financieras activas cuando tengan por objeto la colocación transitoria de excedentes de tesorería.

2. La apertura y cancelación de cuentas en cualquiera de las oficinas del Banco de España y entidades de crédito y ahorro.

3. La autorización de la existencia de cajas de efectivo para la recaudación de los derechos de la Hacienda Pública Regional.

4. La creación de las ordenaciones de pagos secundarias, así como el nombramiento y cese de los titulares de las mismas y, en su caso, personas que los sustituyan, a propuesta de las correspondientes Consejerías.

Artículo cuarto.

Se delegan en el titular de la Dirección General de Patrimonio las siguientes competencias:

1.- Las competencias atribuidas al Consejero sobre bienes, servicios y suministros de contratación centralizada, contempladas en el Decreto 82/2001, de 16 de noviembre, incluyendo todas las que se derivan de su condición de órgano de contratación en este ámbito.

2.- Las relativas a la adquisición de vehículos previstas en el artículo 49.2 de la Ley 3/1992, de 30 de julio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, desarrolladas por el Decreto 30/1994, de 18 de febrero, por el que se regula el funcionamiento de los Servicios Automovilísticos de la Administración Regional. También se entiende incluida la declaración de baja en el servicio activo de los vehículos, prevista en el artículo 24 del citado Decreto y la adscripción de los mismos y la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de aquellos gastos contemplados en el artículo 23 del citado Decreto n.º 30/1994, de 18 de febrero.

3.- Aprobar los proyectos técnicos de obras, instalaciones o servicios competencia de la Dirección General.

4.- Nombrar, en su caso, a los directores técnicos de obras, instalaciones o servicios competencia de la Dirección General.

5.- Designar representante de la Consejería en la dirección técnica de todas las obras que afecten a edificios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siempre que el importe de las mismas supere 1.803.036,31 euros

6.- La aprobación del plan de seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción competencia de la Dirección General.

7.- La representación extrajudicial que corresponde a la Consejería respecto de los bienes y derechos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el otorgamiento de las escrituras públicas correspondientes, incluidas las derivadas de la formalización de contratos privados patrimoniales que sean competencia de la Consejería, así como la suscripción de los documentos administrativos de cesión gratuita de bienes inmuebles.

8.- La adopción de las resoluciones precisas para la llevanza del Inventario General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y la competencia para recabar de consejerías, organismos y entidades públicas la información y colaboración necesarias para su formalización, actualización y custodia

9.- La solicitud de Inscripción en los registros públicos, incluido el Catastro Inmobiliario, de los bienes y derechos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de los actos relativos a los mismos susceptibles de inscripción, así como la presentación de alegaciones o la interposición de los recursos administrativos o gubernativos que procedan contra los mismos.

10.- Las competencias relativas a la iniciación de los expedientes de investigación, deslinde, desahucio administrativo de bienes de dominio público y patrimonial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como las competencias en materia de recuperación posesoria indebidamente perdida de dichos bienes.

11.- Las autorizaciones de uso, incluido el precario, y ocupación temporal sobre bienes y derechos del patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuya competencia corresponda a la Consejería, así como el resto de funciones dominicales sobre los bienes y derechos del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de otras Consejerías, respecto de los bienes que tengan adscritos conforme a lo dispuesto en la Ley 3/1992 de 30 de julio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

12.- La competencia para acordar el cambio de órgano u organismo ocupante de inmuebles arrendados por la Administración Regional.

13.- La emisión del informe a que se refiere el artículo 50.1 de la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sobre adquisición de bienes Inmuebles por organismos públicos.

14.- La afectación de bienes y derechos al dominio público y la suscripción, en representación de la Consejería, de las actas correspondientes, así como de las que deba suscribir por mutación demanial como consecuencia de una ley de la Asamblea Regional o por acuerdo expreso del Consejo de Gobierno.

15.- La adscripción, incluyendo la suscripción de las actas correspondientes, de bienes y derechos patrimoniales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como sus rentas, frutos y productos a los organismos y entidades de derecho público para el cumplimiento de sus fines y la gestión de servicios de su competencia, y comprobar la aplicación al uso que motivó su adscripción,

promoviendo, en su caso, la reincorporación de los mismos al patrimonio de la citada Comunidad Autónoma,

16.- Resolver, previa audiencia de los implicados, acerca de la afectación o adscripción de los bienes y derechos que tuviesen afectados o adscritos los órganos u organismos que se supriman o reformen como consecuencia de reestructuración orgánica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

17.- La competencia para determinar la forma de participación de las Consejerías, organismos y entidades de derecho público en la conservación, utilización y administración de bienes de dominio público, sujetos a afectaciones concurrentes, en defecto de resolución expresa o de acuerdo entre las mismas.

18.- La incorporación de bienes propiedad de organismos públicos, no necesarios para el cumplimiento directo de sus fines, al patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, previa desafectación, en su caso, así como la suscripción de la correspondiente acta en representación de la Consejería.

19.- La adquisición de bienes muebles, a título lucrativo, cuando el valor de los mismos no exceda de 30.000 euros.

20.- Resolver acerca de la cesión de bienes muebles y, en su caso, reversión dentro de los límites establecidos en el artículo 65.3 de la Ley 3/1992, de 30 de julio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siempre que su valor no exceda de 100.000 euros.

21.- Las competencias atribuidas a la consejería de hacienda en los artículos 60 a 62 (ambos inclusive) y 69 de la Ley 3/1992, de 30 de julio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la enajenación, permuta y gravamen de bienes y derechos del patrimonio de la Comunidad Autónoma, incluyendo todas las que se derivan de la condición de órgano de contratación del titular del Departamento en este ámbito.

22.- La formulación de alegaciones y la interposición de recursos administrativos frente a actuaciones urbanísticas que afecten a bienes de titularidad de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

23.- Acordar la adhesión expresa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a Juntas de Compensación en las que figuren incluidos Inmuebles de titularidad regional o derechos sobre los mismos, así como la designación de los representantes de ésta en las mismas.

24.- La autorización, disposición o compromiso del gasto, reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de los gastos derivados del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) hasta una cuantía máxima de 300.000 euros.

Artículo quinto.

Se delegan en el titular de la Dirección General de Función Pública:

1. Comunes al personal funcionario y laboral:

a) La resolución de expedientes de compatibilidad y cuantas incidencias afecten a los mismos.

b) La resolución sobre cobertura provisional de puestos de trabajo cuando supongan cambios de Consejería, incluidas las derivadas de reubicaciones por motivos de salud.

c) La autorización de desempeño provisional de funciones distintas a las específicas del puesto de trabajo, cuando dicho desempeño lo sea en el ámbito de otra Consejería y Organismo distinto al de pertenencia.

d) La concesión del reingreso al servicio activo del personal.

e) La declaración de situaciones administrativas y laborales.

f) La declaración de jubilación del personal, así como, en su caso, la autorización o denegación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal.

g) La convocatoria de los procedimientos de selección de personal interino y de personal laboral, así como cuantos actos se deriven de la misma.

h) Dictar orden por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

i) Dictar órdenes declarando la entrada en vigor de las listas de espera, y la derogación, en su caso, de las anteriormente vigentes, sin perjuicio de que éstas puedan ser declaradas supletorias.

j) La resolución de las recusaciones que se puedan plantear en relación a los procesos selectivos y de provisión.

k) La convalidación de puestos de trabajo.

2. Específicas:

a) Del personal funcionario:

a) 1. La autorización de comisiones de servicio del personal de la administración pública regional a otras administraciones públicas, así como la autorización de incorporación a nuestra Administración, de personal procedente de otras Administraciones Públicas.

a) 2. Nombramiento y cese del personal interino.

3. La rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera.

a) 4 La autorización del desempeño de funciones derivado del procedimiento de promoción interna temporal.

b) Del personal laboral:

b) 1. Suscribir los contratos del personal laboral temporal y, en su caso, el cese.

b) 2 Resolución de expedientes relativos a clasificación del personal.

Asistencia y acción social del personal:

a) La resolución de concesión o denegación de ayudas, indemnizaciones o anticipos derivados del Plan de Acción Social.

b) La autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de los gastos a realizar en relación con el párrafo anterior.

4. La resolución de los recursos de alzada contra las resoluciones y actos de los tribunales u órganos técnicos de selección de pruebas selectivas.

5. Formación: la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de los gastos derivados de las acciones formativas de cualquier naturaleza organizadas por la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública de la Región de Murcia.

6. Oposiciones y pruebas selectivas: la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de los gastos derivados de la realización de oposiciones y pruebas selectivas.

7. La autorización, disposición o compromiso del gasto, reconocimiento de la obligación y propuesta de pago de los créditos consignados para la restitución de gastos procesales, de conformidad con el artículo 2.3 de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, de asistencia jurídica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cualquiera que sea la sección presupuestaria donde se produzcan, excepto los producidos en la Asamblea Regional.

8. Listas de espera: dictar las órdenes de exclusión de los integrantes de la listas de espera del personal funcionario interino y del personal laboral temporal, cualquiera que sea la procedencia de las mismas

Artículo sexto.

Se delega en el titular de la Vicesecretaría el ejercicio de cuantas facultades y actuaciones confiere al órgano de contratación la normativa aplicable, con la extensión y límites previstos en la misma, para la celebración de contratos menores, dictando los actos de gestión económica y de ejecución presupuestaria que estén vinculados o sean consecuencia de los mismos, dentro del programa de la Secretaría General.

Artículo séptimo.

Se delegan en el titular de la Dirección de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia las siguientes competencias:

1.- La autorización para la expedición del mandamiento de pago de los importes correspondientes a los rendimientos de los tributos cedidos, a favor de las Comunidades Autónomas o Delegaciones de Hacienda que, en aplicación de los puntos de conexión establecidos en la correspondiente normativa de cesión, resulten beneficiarias.

2.- La resolución de las tercerías que se susciten en el procedimiento de apremio y la solicitud de los correspondientes informes a la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3.- El acuerdo de inicio y la resolución de los procedimientos de responsabilidad patrimonial cuando la presunta lesión indemnizable haya sido ocasionada por el funcionamiento de un servicio de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, así como la petición del correspondiente dictamen al Consejo Jurídico de la Región de Murcia cuando proceda.

Artículo octavo.

Se delega en el titular de la Dirección del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia:

1. La competencia para la autorización, la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago con cargo a los créditos de la sección 02 "Deuda Pública".

2. El ejercicio del Protectorado de las fundaciones en materia de obras benéfico-sociales que se deriven de cajas de ahorros con domicilio social en la Región de Murcia, cuando dicho protectorado corresponda a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo noveno.

Se delegan en los titulares de la Secretaría General, de la Intervención General, de las Direcciones Generales, de la Dirección de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia y de la Dirección del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia, la competencia para la resolución de las solicitudes de acceso a la información que correspondan a la Consejería en sus respectivos ámbitos, en virtud de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo décimo.

1.- En los actos administrativos en los que se haga uso de las facultades de delegación previstas en los artículos anteriores, se hará constar tal circunstancia con referencia expresa a la presente Orden, y se consideraran dictados por el órgano delegante.

2.- Las competencias delegadas en los titulares de la Intervención General, de las Direcciones Generales, de la Vicesecretaría, de la Dirección de la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, y de la Dirección del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia, serán ejercidas por el titular de la Secretaría General en los casos de vacante, ausencia o enfermedad de aquellos.

Artículo decimoprimer.

La delegación será revocable en cualquier momento por el titular de la Consejería, pudiendo avocar para si el conocimiento de uno o varios asuntos cuya resolución corresponda por delegación a sus órganos administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social jurídica o territorial lo hagan conveniente.

Artículo decimosegundo.

Las referencias a las cuantías en materia de contratación se entenderán IVA excluido.

Eficacia.

La presente Orden surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, quedando sin efecto la Orden de 18 de septiembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se delegan competencias del titular del departamento en los titulares de los Órganos Directivos de la Consejería. (BORM n.º 218, de 20 de septiembre), así como cualesquiera otras resoluciones administrativas de igual o inferior rango que se opongian a lo dispuesto en la presente Orden.

Murcia, 27 de septiembre de 2021.—El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6131 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia de 20 de septiembre de 2021, por la que se nombra a don Fernando Jiménez Barrionuevo, Catedrático de Universidad, en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial".

Vista la propuesta elevada con fecha 10 de septiembre de 2021, por la Comisión Evaluadora del Concurso de Acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 16 de abril de 2021 (BOE. 27-04-2021), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial", adscrita al Departamento de Ingeniería de la Información y las Comunicaciones de la Universidad de Murcia, a favor de D. Fernando Jiménez Barrionuevo y habiendo cumplido el interesado los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

He resuelto:

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D. Fernando Jiménez Barrionuevo, Catedrático de Universidad en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial", adscrita al Departamento de Ingeniería de la Información y las Comunicaciones de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 110578

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

Murcia, 20 de septiembre de 2021.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6132 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia de 28 de septiembre de 2021, por la que se nombra a don Manuel Gil Pérez, Profesor Titular de Universidad, en el Área de Conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial".

Vista la propuesta elevada con fecha 17 de septiembre de 2021, por la Comisión Evaluadora del Concurso de Acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 16 de abril de 2021 (BOE. 27-04-2021), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores titulares de Universidad, en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial", adscrita al Departamento de Ingeniería de la Información y las Comunicaciones de la Universidad de Murcia, a favor de D. Manuel Gil Pérez y habiendo cumplido el interesado los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

He resuelto, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D. Manuel Gil Pérez, Profesor Titular de Universidad en el área de conocimiento "Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial", adscrita al Departamento de Ingeniería de la Información y las Comunicaciones de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211377

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

Murcia, 28 de septiembre de 2021.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6133 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1146/2021) de 1 de octubre, por la que se nombra funcionario de carrera al aspirante que ha superado las pruebas selectivas para acceso a la Escala de Técnicos de Gestión de la misma.

Vista la propuesta elevada por el Tribunal Calificador de las pruebas selectivas convocadas por Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-898/2020) de 1 de octubre (BORM. de 6-10-2020) para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos de Gestión de esta Universidad, mediante el sistema de promoción interna, que contiene la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo,

Este Rectorado, en uso de las atribuciones que le están conferidas por el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en relación con el artículo 2.e), y de conformidad con el artículo 23 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y la base 10.1 de la Resolución de este Rectorado de 1 de octubre de 2020, resuelve:

1.- Nombrar funcionario de carrera de la Escala de Técnicos de Gestión de la Universidad de Murcia, al aspirante que se relaciona en el anexo adjunto a esta Resolución, con indicación del puesto adjudicado de forma provisional, que figura en la propuesta del Tribunal Calificador a que se refiere la base 8.2. de la convocatoria y que ha cumplido los requisitos exigidos en el artículo 23 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

2.- De conformidad con el artículo 62.d) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, desarrollada por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la misma, la toma de posesión del aspirante se efectuará en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la fecha de publicación de la presente Resolución en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", previo acatamiento expreso de la Constitución y del resto del Ordenamiento Jurídico.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Frente a ella, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, los interesados pueden interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación, sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Rector, José Luján Alcaraz.



ANEXO

Escala de Técnicos de Gestión.

(R-898/2020) de 1 de octubre.

DNI	Apellidos y nombre	Puesto adjudicado	Forma de ocupación
***695*9	RICO RODRÍGUEZ, JESÚS	Cod. 543. Jefe de Sección de Seguridad Social y Acción Social.	Provisional

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6134 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1153/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala de Gestión de Sistemas de Informática: Especialidad Tecnologías en Dirección de Proyectos de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1312/2020) de 18 de diciembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 28 de diciembre de 2020), modificada por Resolución (R-381/2021) de 25 de marzo ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 10 de abril de 2021) para la provisión de una plaza de la Escala de Gestión de Sistemas de Informática: Especialidad Tecnologías en Dirección de Proyectos de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de consolidación excepcional, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

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

Ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de aspirantes admitidos y excluidos a las citadas pruebas selectivas que se adjuntan como anexo I a esta resolución. La relación de aspirantes admitidos está publicada en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PAS). No existen aspirantes excluidos.

Segundo: Convocar a los aspirantes admitidos en llamamiento único, a la celebración del primer ejercicio de la fase de oposición, para el día 12 de noviembre de 2021, a las 17,00 horas, en los centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Los aspirantes omitidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su omisión en las relaciones de aspirantes admitidos o excluidos. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos o excluidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. Las



listas definitivas serán expuestas al público en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PAS).

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

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Rector, (P.D.F. (R-381/2018) de 20/04/2018).—
El Gerente, José Antonio Cascales Saseta.



ANEXO I

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS

ESCALA DE GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMÁTICA: ESPECIALIDAD TECNOLOGÍAS EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS.

(R-1312/2020) de 18 de diciembre.

Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	2**7*5*4	ALMAGRO NAVARRO, MARIA MAGDALENA	
2	*4823***	BARRANCOS MARTINEZ, IGNACIO	
3	77***9*6	BELDA MORENO, JOSE PASCUAL	
4	77*0*0**	BERNAL PIÑERA, JOSE ANTONIO	
5	*3*3*00*	CARCELES MARTINEZ, MARIA CARMEN	
6	*850***5	FERRER MARTINEZ, JUAN	
7	2*2**69*	GALERA GALERA, MARIA ASCENSION	
8	5**1*35*	GARCIA RAMOS, JOSE ANTONIO	
9	4**25**0	JIMENEZ RE, JESUS DAMIAN	
10	***75*26	LOAYZA BARRANTES, OSCAR MARTIN	
11	**8177**	MARIN LOPEZ, CRUZ INMACULADA	
12	*84***82	MARIN PEREZ, JUAN MANUEL	
13	48**2**0	MARTINEZ ABELLAN, JOSE ANDRES	
14	**5*0*21	MARTINEZ CARCELES, JUAN ARCADIO	
15	**7*612*	MARTINEZ DEL AMOR, JOSE LUIS	
16	4*42*9**	MARTINEZ ROBLES, FRANCISCO JAVIER	
17	4*42***6	NICOLAS GARCIA, BERNABE	
18	5*8***80	OLIVA LOPEZ, ANTONIO JOSE	
19	*8*918**	QUIROGA PEREZ, JOSE	
20	*8***388	ROS OCHOA, NOEL	
21	**48*4*9	RUIZ GONZALEZ, JOSE	
22	4***4*87	SANCHEZ MONTOYA, GABRIEL	
23	4*5**7*9	SOLER SEGOVIA, CELIA	
24	**491*0*	TOLEDO MOLINA, JAVIER	

ANEXO II

TRIBUNAL CALIFICADOR

ESCALA DE GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMÁTICA: ESPECIALIDAD TECNOLOGÍAS EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS

(R-1312/2020) de 18 de diciembre.

PRESIDENTE Titular: D. Miguel Ángel García Lax, Funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D.ª Rosa Ana Sánchez Martínez, Funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D.ª Esther Navarro Ramírez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D.ª María Ángeles Hernández Pérez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1.º Titular: D. Juan Luis Serradilla Amarilla, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 1.º Suplente: D. Francisco Javier Moreno Gálvez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.º Titular: D.ª Virginia Ruiz Paredes, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2.º Suplente: D.ª Ana Sabina del Rey Carrión, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 3.º Titular: D.ª Ginesa Villa Meseguer, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3.º Suplente: D.ª María Dolores Piñera Ayala, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.º Titular: D Francisco García Mateo, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.º Suplente: D. Francisco José Pérez Guzmán, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5.º Titular: D. Juan José González Sánchez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

VOCAL 5.º Suplente: D. Juan Manuel González Valdés, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6135 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1154/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información: Especialidad Administración Electrónica de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1304/2020) de 18 de diciembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 28 de diciembre de 2020), modificada por Resolución (R-380/2021) de 25 de marzo ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 10 de abril de 2021) para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información: Especialidad Administración Electrónica de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de consolidación excepcional, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

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

Primero: Declarar aprobadas las listas de aspirantes admitidos y excluidos a las citadas pruebas selectivas que se adjuntan como anexo I a esta resolución. La relación de aspirantes admitidos está publicada en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PAS). No existen aspirantes excluidos.

Segundo: Convocar a los aspirantes admitidos en llamamiento único, a la celebración del primer ejercicio de la fase de oposición, para el día 8 de noviembre de 2021, a las 17,00 horas, en los centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Los aspirantes omitidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su omisión en las relaciones de aspirantes admitidos o excluidos. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos o



excluidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. Las listas definitivas serán expuestas al público en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PAS).

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

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Rector (P.D.F. (R-381/2018) de 20/04/2018), el Gerente, José Antonio Cascales Saseta.

ANEXO I**RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS.****ESCALA SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA.**

(R-1304/2020) de 18 de diciembre.

Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	48***1*0	ARANDIGA CANOVAS, DIEGO	
2	43*3***9	CARCELES MARTINEZ, MARIA CARMEN	
3	**4*76*5	DEL REY CARRION, ANA SABINA	
4	**817**9	GARCIA RAMOS, JOSE ANTONIO	
5	4***670	JIMENEZ RE, JESUS DAMIAN	
6	*9**53*6	LOAYZA BARRANTES, OSCAR MARTIN	
7	7*0*6**3	LOZANO BUENO, MANUEL CRISTOBAL	
8	*281*7**	MARIN LOPEZ, CRUZ INMACULADA	
9	48***3*2	MARIN PEREZ, JUAN MANUEL	
10	4*4*22**	MARTINEZ ABELLAN, JOSE ANDRES	
11	4*5**1*1	MARTINEZ CARCELES, JUAN ARCADIO	
12	***64*84	MIQUEL MESEGUER, ANA	
13	48**1*2*	NOGUERA GISBERT, PABLO ANTONIO	
14	5*8**9*0	OLIVA LOPEZ, ANTONIO JOSE	
15	*4*32*6*	PUJANTE MORENO, JUAN JOSE	
16	48***75*	SANCHEZ MARTINEZ, DANIEL	
17	48*9**8*	SANCHEZ MONTOYA, GABRIEL	
18	*849***4	SANCHEZ PEREZ, EMILIO MANUEL	
19	5*14*8**	SILVESTRE FALCON, JAVIER	
20	7*7*3*3*	VELEZ ALACID, CARLOS	
21	7*70**6*	VILLA AROCA, FRANCISCO JAVIER	

ANEXO II

TRIBUNAL CALIFICADOR

ESCALA SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN: ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA.

(R-1304/2020) de 18 de diciembre.

PRESIDENTA Titular: D^a. Rosa Ana Sánchez Martínez, Funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTE Suplente: D. Miguel Ángel García Lax, Funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D^a. Esther Navarro Ramírez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D^a. María Ángeles Hernández Pérez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1^o Titular: D^a. María Rosa Lorrio Montesinos, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1^o Suplente: D. Gustavo Pérez Sánchez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2^o Titular: D. Juan José Meroño Sánchez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2^o Suplente: D. Jesús Manuel Martínez Castillo, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 3^o Titular: D. José Joaquín Carrasco Yelo, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3^o Suplente: D. Juan José Mirete Tomás, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4^o Titular: D. Juan Manuel González Valdés, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4^o Suplente: D. Juan José González Sánchez, Funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5^o Titular: D. Francisco Javier García Ros, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

VOCAL 5^o Suplente: D. José Francisco Hidalgo Céspedes, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

6136 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-1155/2021) de 1 de octubre, por la que se declaran aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la información: Especialidad Tecnologías Multimedia de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1301/2020) de 18 de diciembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 28 de diciembre de 2020), modificada por Resolución (R-379/2021) de 25 de marzo ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 10 de abril de 2021) para la provisión de una plaza de la Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información: Especialidad Tecnologías Multimedia de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de consolidación excepcional, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

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

Ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de aspirantes admitidos y excluidos a las citadas pruebas selectivas que se adjuntan como anexo I a esta resolución. La relación de aspirantes admitidos está publicada en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PAS). No existen aspirantes excluidos.

Segundo: Convocar a los aspirantes admitidos en llamamiento único, a la celebración del primer ejercicio de la fase de oposición, para el día 10 de noviembre de 2021, a las 17,00 horas, en los centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Los aspirantes omitidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su omisión en las relaciones de aspirantes admitidos o excluidos. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.



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

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

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Rector, (P.D.F. (R-381/2018) de 20/04/2018) el Gerente, José Antonio Cascales Saseta.



ANEXO I

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS

ESCALA SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN: ESPECIALIDAD TECNOLOGÍAS MULTIMEDIA

(R-1301/2020) de 18 de diciembre.

Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	48***2*0	MARTINEZ ABELLAN, JOSE ANDRES	
2	45*64***	MIQUEL MESEGUER, ANA	
3	*28*69**	OLIVA LOPEZ, ANTONIO JOSE	
4	***94*87	SANCHEZ MONTOYA, GABRIEL	
5	3*8***74	TAVIRA MORENO, JAVIER	

ANEXO II
TRIBUNAL CALIFICADOR
ESCALA SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN: ESPECIALIDAD TECNOLOGÍAS MULTIMEDIA
(R-1301/2020) de 18 de diciembre.

PRESIDENTE Titular: D. José Carlos Carrión Plaza, Funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTE Suplente: D. Miguel Ángel García Lax, Funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D.^a Esther Navarro Ramírez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D.^a María Ángeles Hernández Pérez, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1.º Titular: D. Alfonso Caja Martínez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 1.º Suplente: D. Ángel Luis Mateo Martínez, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.º Titular: D.^a Mercedes Oncina Deltell, Funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2.º Suplente: D. José Francisco Hidalgo Céspedes, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 3.º Titular: D.^a Ana María Medina Arriazu, Funcionaria de la Universidad de Murcia.

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

VOCAL 4.º Titular: D. Antonio Nicolás Sánchez, Funcionario de la Universidad de Murcia.

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

VOCAL 5.º Titular: D. Tomás Jiménez García, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

VOCAL 5.º Suplente: D. Jesús Manuel Martínez Castillo, Funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación y Cultura

6137 Corrección de errores de 28 de septiembre a la Orden de 29 de junio de 2021, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2021-2022.

Advertido error material en el anexo VIII, tabla II de la Orden de 29 de junio de 2021, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2021-2022, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 3 de julio de 2021, por haberse omitido determinadas líneas de separación en la columna "especialidad profesorado habilitación", se procede a su rectificación, publicándose la citada tabla II corregida.

Murcia, 28 de septiembre de 2021.—La Consejera de Educación y Cultura, María Isabel Campuzano Martínez.

Tabla II – Cursos de especialización

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
CULTIVOS CELULARES	Técnicas complementarias en cultivos celulares	Procesos de Diagnóstico Clínicos y Productos Ortoprotésicos (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Título de Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad. ○ Título de Técnico Superior en Fabricación de Productos Farmacéuticos, Biotecnológicos y Afines. ○ Título de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico. ○ Título de Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico. ○ Licenciado, Ingeniero o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Aplicaciones de cultivos celulares	Procesos Sanitarios (PS)	
CIBERSEGURIDAD EN ENTORNOS DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Incidentes de ciberseguridad	Informática (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red. ○ Título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. ○ Título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. ○ Título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. ○ Título de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico. ○ Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 479/2020, de 7 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en ciberseguridad en entornos de las tecnologías de la información y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
		Sistemas Electrónicos (PS)	
	Bastionado de redes y sistemas	Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	
		Equipos Electrónicos (PT)	
	Puesta en producción segura	Sistemas y Aplicaciones Informáticas (PT)	
		Sistemas y Aplicaciones Informáticas (PT)	
	Análisis forense informático		
Hacking ético	Informática (PS)		
Normativa de ciberseguridad	Sistemas Electrónicos (PS)		
	Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)		
PANADERÍA Y BOLLERÍA ARTESANALES	Masas madre de cultivo y prefermentos	Cocina y Pastelería (PT)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Título de Técnico en Cocina y Gastronomía. ○ Título de Técnico en Panadería, repostería y confitería. ○ Título de Técnico en Comercialización de Productos Alimentarios. ○ Título de Técnico Superior en Dirección de Cocina. ○ Título de Técnico Superior en Restauración u otros títulos equivalentes. ○ Título de Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Tecnología del frío aplicada a la panadería artesanal		
	Panes artesanos de cereales tradicionales, especiales y pseudocereales		
	Bollería artesanal y hojaldres		
	Cata y maridaje de productos de panificación		



CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
DIGITALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	Metrología e instrumentación inteligente	Equipos Electrónicos (PT) Instalaciones Electrotécnicas (PT) Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas (PT) Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica (PT) Operaciones de Procesos (PT)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> · Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. · Título de Técnico Superior en Química Industrial. · Título de Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos y de Instalaciones Térmicas y de Fluidos. · Título de Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos. · Título de Técnico Superior en Diseño en Fabricación Mecánica. · Título de Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria. · Título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. · Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial. · Título de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico. · Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial. · Título de Técnico Superior en Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines. · Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 480/2020, de 7 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en digitalización del mantenimiento industrial y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Estrategias del mantenimiento industrial	Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS) Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS) Sistemas Electrónicos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	
	Seguridad en el mantenimiento industrial	Equipos Electrónicos (PT) Instalación y Mantenimiento de Equipos Térmicos y de Fluidos (PT) Instalaciones Electrotécnicas (PT) Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas (PT) Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica (PT) Operaciones de Procesos (PT) Soldadura (PT)	
	Monitorización de maquinaria, sistemas y equipos	Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS) Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS) Sistemas Electrónicos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos. (PS)	
	Sistemas avanzados de ayuda al mantenimiento	Equipos Electrónicos (PT) Instalaciones Electrotécnicas (PT) Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas (PT) Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica (PT) Operaciones de Procesos (PT)	

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
FABRICACIÓN INTELIGENTE	Procesos productivos inteligentes	Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS) Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. - Título de Técnico Superior en Diseño en Fabricación Mecánica. - Título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. - Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial. - Título de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico. - Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial. - Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 481/2020, de 7 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en fabricación inteligente y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Metrología e instrumentación inteligente	Equipos Electrónicos (PT) Instalaciones Electrotécnicas (PT) Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas (PT) Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica (PT) Operaciones de Procesos (PT)	
	Entornos conectados a red e Internet de las cosas	Informática (PS) Sistemas Electrónicos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	
	Virtualización de máquinas y procesos productivos	Instalaciones Electrotécnicas (PT) Mecanizado y Mantenimiento de Máquinas (PT) Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica (PT) Operaciones de Procesos (PT)	
CIBERSEGURIDAD EN ENTORNOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE OPERACIÓN	Ciberseguridad en proyectos industriales	Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. - Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industria. - Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial. - Título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. - Título de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico. - Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 478/2020, de 7 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en ciberseguridad en entornos de las tecnologías de operación y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Sistemas de control industrial seguros	Sistemas Electrónicos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	
	Redes de comunicaciones industriales seguras	Equipos Electrónicos (PT)	
	Análisis forense en ciberseguridad industrial	Instalaciones Electrotécnicas (PT)	
	Seguridad integral	Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS) Sistemas Electrónicos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
AUDIODESCRIPCIÓN Y SUBTITULACIÓN	Audiodescripción de obras audiovisuales, eventos y espectáculos en vivo	Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido (PT) Procesos y Medios de Comunicación (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos - Título de Técnico Superior en Producción de Audiovisuales y Espectáculos. - Grado en Comunicación audiovisual. - Grado en Producción de Música y Sonido para la Industria del Entretenimiento. - Grado en Ingeniería en Sonido e Imagen. • Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 94/2019, de 1 de marzo, por el que se establece el Curso de especialización en audiodescripción y subtitulación y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Subtitulación de obras audiovisuales, eventos y espectáculos en vivo	Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido (PT)	
	Locución, autoría y audionavegación	Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido (PT)	
DESARROLLO DE VIDEOJUEGOS Y REALIDAD VIRTUAL	Programación y motores de videojuegos	Sistemas y Aplicaciones Informáticas (PT)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red - Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. - Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. - Técnico Superior en Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos. - Grado en Diseño y Desarrollo de Videojuegos. - Grado en Creación Digital, Animación y Videojuegos • Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 261/2021, de 13 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en Desarrollo de videojuegos y realidad virtual y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Diseño gráfico 2D y 3D		
	Programación en red e inteligencia artificial	Informática (PS)	
	Realidad virtual y realidad aumentada	Sistemas y Aplicaciones Informáticas (PT)	
	Diseño, gestión, publicación y producción	Informática (PS)	
IMPLEMENTACIÓN DE REDES 5G	Implementación de redes 5G	Equipos Electrónicos (PT)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes - Título de Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas. - Título de Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones. • Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 262/2021, de 13 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en Implementación de redes 5G y se fijan los aspectos básicos del currículo. • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Mantenimiento de infraestructuras y redes 5G	Instalaciones Electrotécnicas (PT) Sistemas y Aplicaciones informáticas (PT)	

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
BIM (BUILDING INFORMATION MODELING)	Metodología BIM	Construcciones Civiles y Edificación (PS) Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Título de Técnico Superior en Construcciones Metálicas - Título de Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos. - Título de Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos. - Título de Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica. - Título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación. - Título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados. - Título de Técnico Superior en Centrales Eléctricas. - Título de Técnico Superior en Energías Renovables. - Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil. - Título de Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. - Título de Técnico Superior en Técnico Superior en Mecatrónica Industrial. - Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial. - Título de Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción. - Título de Técnico Superior en gestión del agua, - Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 263/2021, de 13 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en Modelado de la información de la construcción (BIM) y se fijan los aspectos básicos del currículo • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Modelos de arquitectura y estructuras	Construcciones Civiles y Edificación (PS) Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica (PS)	
	Modelos de instalaciones mecánicas y sostenibilidad	Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS)	
	Modelos de instalaciones eléctricas y comunicaciones	Construcciones Civiles y Edificación (PS)	
	Control, gestión y presupuestos	Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos (PS) Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS)	
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BIG DATA	Modelos de Inteligencia Artificial	Informática (PS)	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos: <ul style="list-style-type: none"> - Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red. - Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. - Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web. - Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. - Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial. - Título de Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial. - Grado en Computación e Inteligencia Artificial. - Grado en Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial. - Grado en Inteligencia Artificial - Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 279/2021, de 20 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en Inteligencia Artificial y Big
	Sistemas de aprendizaje automático	Sistemas Electrotécnicos y Automáticos (PS) Sistemas Electrónicos (PS)	
	Programación de inteligencia Artificial	Equipos Electrónicos (PT)	
	Sistemas de Big Data	Equipos Electrónicos (PT)	

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	MÓDULOS	ESPECIALIDAD PROFESORADO HABILITACIÓN	FORMACIÓN, EXPERIENCIA LABORAL Y OTROS (Ver notas 1, 2 y 3 al final de este anexo)
	Big Data aplicado	Instalaciones Electrotécnicas (PT) Sistemas y Aplicaciones Informáticas (PT)	Data y se fijan los aspectos básicos del currículum. <ul style="list-style-type: none">Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS HÍBRIDOS Y ELÉCTRICOS	Seguridad en vehículos híbridos y eléctricos	Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos (PS)	<ul style="list-style-type: none">Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos dos años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral junto con alguno de los siguientes títulos:<ul style="list-style-type: none">Título de Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles.Título de Técnico en Electromecánica de Maquinaria.Título de Técnico en Mantenimiento de Material Rodante FerroviarioGrado en Ingeniería del Automóvil.Cualquiera de las titulaciones recogidas en el Anexo III B) del Real Decreto 281/2021, de 20 de abril, por el que se establece el Curso de especialización en Mantenimiento de vehículos híbridos y eléctricos y se fijan los aspectos básicos del currículum.Experiencia laboral en el perfil profesional del módulo, de al menos tres años, acreditado con certificado de la empresa, acompañado de informe de vida laboral.
	Sistemas eléctricos de alto voltaje, baterías y recarga		
	Sistemas de propulsión en vehículos híbridos y eléctricos	Mantenimiento de Vehículos (PT)	
	Transmisión de fuerzas y gestión térmica		

NOTAS:

- (1) Se deberá poseer, al menos, uno de los requisitos que aparecen en esta columna.
- (2) La experiencia profesional se demostrará únicamente mediante la presentación conjunta de los dos documentos siguientes:
 - Informe de vida laboral o certificación equivalente de la mutualidad laboral a la que estuviera afiliado, donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el periodo de contratación, o en su caso el periodo de cotización en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos o cualquier otro medio de prueba admitido en derecho.
 - Certificación de la empresa en la que conste específicamente la duración del contrato, la actividad concreta desarrollada por el trabajador y el periodo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad. En el caso de trabajadores por cuenta propia, certificación de alta en el Impuesto de Actividades Económicas o, en su defecto, declaración censal comunicando el inicio de la actividad (Modelos 036 o 037).
- (3) El requisito de titulación se demostrará únicamente mediante fotocopia del título académico, o bien el resguardo de haber abonado los derechos para su expedición o certificación académica oficial en la que conste haber hecho efectivo dicho abono. En el caso de que la titulación se haya obtenido en el extranjero deberá acreditarse la correspondiente homologación.
- (4) Para los módulos de las enseñanzas de Técnico Deportivo y Técnico Deportivo Superior en Fútbol se podrá habilitar temporalmente para impartir los módulos citados a quien esté en posesión del diploma o certificado de máximo nivel federativo, que haya sido reconocido por el Consejo Superior de Deportes, previa acreditación por el interesado de que posee la formación o experiencia docente en la materia, de conformidad con el Real Decreto 320/2000, de 3 de marzo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

6138 Decreto n.º 178/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención al patronato del Museo Salzillo para recuperar los niveles de calidad en la oferta turística previos a la pandemia y colaborar así de manera directa en su reactivación e impulso de su competitividad turística.

La industria turística es un sector estratégico de la economía de la Región de Murcia y la reciente declaración de la pandemia Covid-19 ha puesto de manifiesto la imperante necesidad de fortalecer a nuestro sector turístico.

La Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, establece en su artículo 10.uno.16 como una de sus competencias exclusivas la promoción, fomento y ordenación del turismo en su ámbito territorial.

En el ejercicio de dicha competencia, la Ley 12/2013, de 20 de diciembre, de Turismo de la Región de Murcia en su artículo 5.4 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la creación, desarrollo, mejora y promoción de los recursos, productos y destinos turísticos en coordinación con otras Administraciones y el sector privado. A su vez en su artículo 4 establece entre los principios rectores de la actividad turística en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, valorar el turismo como fuente de conocimiento cultural y de sostenibilidad ambiental y territorial y desarrollar la innovación para mejorar la calidad y competitividad de nuestros productos y destinos turísticos.

La crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 en todo el mundo ha afectado de forma especial a aquellos sectores turísticos de la Región que han debido afrontar un cierre de sus instalaciones así como una posterior limitación de aforos y afluencia de turistas. La actividad cultural en su conjunto ha sido una de las actividades turísticas más gravemente afectada por esta imprevisible situación, afectando más de lleno a las instalaciones permanentes tales como museos y espacios culturales que han visto seriamente mermada su sostenibilidad turística.

Hoy en día los museos, en tanto que instituciones custodias del patrimonio histórico y cultural, constituyen uno de los elementos esenciales para el desarrollo turístico de una Región, ya que no solo ayudan a la revitalización y conservación del patrimonio sino que también, a través de la visita de los turistas se benefician económicamente otros sectores productivos.

Analizando los recursos y productos turísticos destacados de la Región de Murcia es indiscutible el valor que en este campo tiene el Museo Salzillo que se erige como referente de nuestro turismo no solo por su destacado interés cultural y artístico sino por el constante flujo de turistas que genera desde su apertura, hace ya sesenta años.

El Patronato del Museo Salzillo pretende dar continuidad a la dinamización turística, mediante la necesaria adaptación del espacio físico a los requerimientos

de la autoridad sanitaria con la adquisición de dispositivos y material de higienización, protocolos de reapertura y demás medidas de seguridad para la salud de las personas; y la apuesta por digitalizar parte de la actividad y modernizar los servicios con el fin de mantener vivo el museo y abrir su colección museística y actividades a los ciudadanos con alternativas adaptadas al confinamiento y a las restricciones de aforos que se han ido sucediendo y, aún a día de hoy, se mantienen.

Es por ello que la Consejería de Presidencia, Turismo, y Deportes considera necesario apoyar al Patronato del Museo Salzillo para recuperar los niveles de calidad en la oferta turística, previos a la pandemia, y colaborar así de manera directa en su reactivación.

El carácter excepcional que dificulta la convocatoria pública de esta subvención viene determinado por el hecho que a consecuencia de la pandemia por el Covid-19 la práctica inactividad del centro ha supuesto una grave pérdida de ingresos tratándose el Museo de Salzillo de un referente en nuestro turismo.

El artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto, a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley General de Subvenciones.

Por ello, entendiendo que existen razones de interés público, social y económico además del turístico, la Administración Regional, haciendo uso de sus competencias, estima conveniente colaborar directamente con el Patronato del Museo Salzillo que si bien ha ofrecido actividades culturales en formato online y con carácter gratuito, como es el caso de los talleres didácticos para niños y visitas virtuales, para paliar la ausencia del público presencial, a la par han conllevado estas actividades un esfuerzo extraordinario y adicional que requiere de ayuda económica.

La concesión directa de una subvención de ciento veinte mil euros (120.000,00 €), se instrumentará, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, mediante un Decreto de concesión directa.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, Turismo y Deportes, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 30 de septiembre de 2021, de conformidad con lo previsto en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Este Decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención al Patronato del Museo Salzillo para recuperar los niveles de calidad en la oferta turística, previos a la pandemia, y colaborar así de manera directa en la reactivación y supervivencia de este recurso

turístico que impulsa fuertemente la competitividad turística como turismo cultural en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Procedimiento de concesión.

La subvención regulada en este Decreto tiene carácter singular, por lo que se autoriza la concesión directa de la misma en aplicación de lo previsto en artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por concurrir razones de interés público y social, además del turístico esgrimidas en el artículo 4 que justifican la improcedencia de su concurrencia pública.

El órgano competente para la concesión de la correspondiente subvención será el Consejero de Presidencia, Turismo y Deportes, mediante la correspondiente Orden en la que se especificarán los compromisos y condiciones a los que estará sometida la concesión, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto y en la restante normativa aplicable en materia de subvenciones públicas.

Artículo 3.- Beneficiario.

Será beneficiario de esta subvención en los términos establecidos en este Decreto, el Patronato del Museo Salzillo.

Artículo 4.- Razones de interés público y social.

El carácter excepcional que dificulta la convocatoria pública de esta subvención viene determinado por el hecho de que se pretende contribuir al impulso de la competitividad turística del Patronato del Museo Salzillo, referente único del Turismo de la Región de Murcia no solo por su interés cultural y artístico sino por el constante flujo de turistas y visitantes de la Región lo que conlleva la revitalización y conservación del patrimonio, del entorno y la del propio sector turístico que permitirían recuperar los niveles de calidad en la oferta turística, previos a la pandemia repercutiendo así de manera directa en la reactivación económica y competitividad turística de la ciudad de Murcia y por ende de la Región.

Asimismo, el interés público, social y económico de la subvención radica, con carácter general, en la trascendencia de impulsar el turismo cultural para la mejora en la competitividad, calidad, difusión e imagen de la región.

Artículo 5.- Requisitos del Beneficiario.

1. La entidad beneficiaria deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) No tener deudas tributarias en periodo ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma, salvo que las deudas estén suspendidas o garantizadas.

b) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

d) No estar incurso en las restantes circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La acreditación de este requisito se realizará mediante la presentación de una declaración responsable, con carácter previo a la concesión de la subvención.

2. La acreditación de los requisitos establecidos en los apartados a), b) y c) de este artículo, se realizará mediante los certificados administrativos correspondientes. La acreditación del apartado d), se realizará con la presentación de una declaración responsable con carácter previo a la concesión de la subvención.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, se presumirá que la consulta, por la Administración, u obtención de los certificados acreditativos del cumplimiento de los requisitos anteriores es autorizada por el interesado, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa.

Artículo 6.- Obligaciones del beneficiario.

El beneficiario deberá cumplir las obligaciones impuestas por el artículo 11 y siguientes de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y a las previstas en el artículo 14 y concordantes de la Ley 38/2003, y en concreto a las siguientes obligaciones:

a) Con carácter general conseguir los fines para los que se le concede la subvención y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo 9 del presente decreto.

b) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a efectuar por el órgano concedente, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información les sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

c) Comunicar al órgano concedente la modificación de cualquier circunstancia tanto objetiva como subjetiva que afectase a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.

d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. La concesión concurrente de la subvención de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes y otras subvenciones o ayudas, para la misma finalidad otorgadas, no superará en ningún caso el coste de la actividad subvencionada, debiendo comunicarse tan pronto como se conozca, y en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

e) En toda la información o publicidad relativa a la actividad financiada se hará constar expresamente la colaboración de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, a través de la Dirección General de Competitividad y Calidad Turísticas.

f) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos percibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

Artículo 7.- Compatibilidad

Esta subvención será compatible con otras ayudas y subvenciones, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, siempre que la suma de todas ellas no supere el coste total del proyecto subvencionado.

Cualquier exceso en los costes de la actividad sobre las previsiones que fundamentan la subvención otorgada será exclusivamente de cuenta de la entidad beneficiaria.

Artículo 8.- Cuantía y pago.

El importe de la subvención que se conceda al beneficiario en virtud del presente Decreto es de ciento veinte mil euros (120.000,00 €) y se abonarán con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2021.

El pago de la subvención se realizará tras la firma de la correspondiente orden como financiación necesaria para la recuperación y supervivencia del Museo Salzillo y para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención, y se ingresarán en la cuenta corriente que a tal efecto indique el Patronato del Museo Salzillo de conformidad con lo establecido en el artículo 29.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y concordantes.

No se estima necesaria la constitución de garantía por tratarse de una entidad no lucrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16. 2. d) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 9.- Régimen de Justificación.

El plazo para la ejecución de las actuaciones objeto de la subvención estará comprendido desde la fecha de la orden de concesión del pago y hasta el primer semestre de 2022, y la justificación de los gastos y los pagos que el mismo conlleva destinados a la garantía y supervivencia del Patronato del Museo Salzillo, se deberá realizar dentro de los tres meses siguientes.

En caso de que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia no haya procedido, en esa fecha, al pago efectivo de la subvención, la justificación deberá presentarse en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de pago.

La justificación por parte de la entidad beneficiaria de la subvención, del cumplimiento de la finalidad de ésta y de la aplicación material de los fondos a percibir se ajusta, en todo caso, a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 72 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que la desarrolla y a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la demás normativa concordante en materia de subvenciones que resulte de aplicación. En cumplimiento de tales artículos, el Patronato del Museo Salzillo vendrá obligado a ejecutar y justificar ante la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes en la forma y plazos establecidos, tanto la realización de la actividad subvencionada, como los gastos y los pagos correspondientes, en los términos que a continuación se indican:

a.- La entidad beneficiaria deberá presentar una cuenta justificativa con indicación de la compensación alcanzada en sus cuentas.

b.- La acreditación de los gastos si los hubiere se realizará mediante la aportación de facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa.

c.- La acreditación del pago se realizará mediante la presentación de los documentos de transferencia bancaria o de cheque en los que conste la factura cuyo pago se realiza, el tercero receptor y el código cuenta cliente del mismo.

d.- En caso de que fuese necesaria cualquier otra documentación que el órgano instructor considere imprescindible para obtener evidencia razonable de

la adecuada aplicación de la subvención, será requerida al beneficiario para su aportación posterior.

Sólo se considerarán imputables a la subvención aquellos gastos que respondan a la naturaleza de las actividades subvencionadas, esto es, los gastos de funcionamiento y de realización de actividades del Patronato del Museo de Salzillo. En ningún caso podrán imputarse a esta subvención la adquisición de materiales, equipos, mobiliario o enseres de carácter inventariable así como la realización de obras y otras actividades consideradas de inversión.

Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de verificación de la aplicación de fondos y de la inversión por los procedimientos generales de fiscalización de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Artículo 10.- Responsabilidades y régimen sancionador.

La entidad beneficiaria quedará sometida a las responsabilidades y régimen sancionador que establece la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y la Ley estatal 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 11.- Reintegro de la subvención.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a ésta, en los supuestos regulados en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. También será de aplicación lo regulado en el Título II de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 12. Régimen Jurídico aplicable.

La subvención regulada en este Decreto se regirá, además de por lo establecido en este Decreto, por lo dispuesto en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y demás normativa autonómica que en materia de subvenciones resulte de aplicación, y por la Ley estatal 38/2003, General de Subvenciones, y demás normativa de desarrollo en aquellos de sus preceptos que sean aplicables, y por lo estipulado en las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, se aplicarán las normas de derecho privado.

Artículo 13.- Publicidad de la subvención concedida.

La publicidad de la subvención que se conceda con arreglo a este Decreto, será la prevista en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones, a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, sin perjuicio de su publicación en el Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objeto y finalidad, de conformidad con el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Disposición final única.- Eficacia y Publicidad.

El presente Decreto producirá sus efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de lo cual se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, 30 de septiembre de 2021.—El Presidente, Fernando López Miras.—El Consejero de Presidencia, Turismo, y Deportes, Marcos Ortuño Soto.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

6139 Decreto n.º 179/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y Politécnica de Cartagena, para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2020/2021.

La Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia, en su artículo 48 dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con objeto de promover la igualdad de oportunidades de acceso a los estudios universitarios, el desarrollo, ejecución y control del sistema general de becas y ayudas al estudio, que llevará a cabo en colaboración con las universidades de la Región y conforme a la reglamentación que el Gobierno de la Nación establezca. La Administración regional deberá cooperar con el Estado y las universidades en la articulación de sistemas eficaces de información, verificación y control de las becas y ayudas financiadas con fondos públicos.

La igualdad de oportunidades para el acceso y desarrollo de la educación superior es un objetivo prioritario en las políticas públicas educativas, que deben favorecer en todo momento que razones económicas o sociales no impidan que los estudiantes puedan continuar sus estudios, pese a situaciones desfavorables.

Para tal fin, tanto la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, a través de la Dirección General de Universidades, al igual que la Universidad de Murcia y Politécnica de Cartagena, se han propuesto establecer medidas compensatorias para aquellos alumnos que por circunstancias especiales o sobrevenidas, no han podido disfrutar de beca y/o ayuda al estudio en el curso 2020/2021 con cargo a los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, poniendo a estos estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios por no disponer de recursos suficientes para hacer frente a los gastos asociados a sus estudios universitarios. En este sentido, se constituyó un grupo de trabajo entre la Consejería y las universidades públicas que ha estudiado estas situaciones y ha promovido la adopción de medidas conjuntas y complementarias para hacer frente a las mismas, que se concretan en una convocatoria de ayudas por las propias universidades, con financiación complementaria de la Comunidad Autónoma.

En el curso académico 2020/2021, continuando con la incidencia en las familias de la pandemia ocasionada por el COVID 19, se hace preciso mantener el esfuerzo, adoptando medidas que ayuden a paliar los problemas que hayan podido tener los estudiantes y sus familias ocasionados por el estado de alarma.

El objeto de la concesión es aportar una subvención destinada a apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2020/2021, que por circunstancias especiales o sobrevenidas, no han podido alcanzar o mantener la

beca del programa general de becas que disfrutaban, mediante convocatorias de las universidades de Murcia y Politécnica de Cartagena, financiadas de forma complementaria por la Comunidad Autónoma.

Se considera que concurren razones de interés público y social porque se establecen medidas compensatorias para aquellos alumnos que por circunstancias de la COVID-19, especiales o sobrevenidas, no han podido disfrutar de beca y/o ayuda al estudio en el curso 2020/2021 con cargo a los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, poniendo a estos estudiantes en riesgo de abandonar sus estudios por no disponer de recursos suficientes para hacer frente a los gastos asociados a sus estudios universitarios.

Así mismo, dificultaría la convocatoria pública puesto que estas medidas quedarán plasmadas por parte de las Universidades públicas en una convocatoria cofinanciada por Resolución Rectoral con los requisitos que deben cumplir los estudiantes que soliciten la beca y/o ayuda. Además, esta actuación sólo la realizan las dos Universidades públicas, no realizando la UCAM esta actividad.

El artículo 23.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Dicha subvención se encuentra comprendida en el Plan Estratégico de Subvenciones, aprobado por la Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de fecha 15 de julio de 2021, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 30 de septiembre de 2021,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de la concesión directa de una subvención a la Universidad de Murcia y Politécnica de Cartagena, por importe de total de doscientos noventa y seis mil novecientos setenta y un euros con diez céntimos (296.971,10 €), destinados a las referidas universidades públicas para apoyar medidas compensatorias de fomento de igualdad de oportunidades para estudiantes en riesgo de exclusión económica del curso 2020/2021 en una convocatoria que realizarán las propias universidades.

La finalidad de la subvención es la colaboración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en la financiación de ayudas que convocan las propias universidades dirigidas a estudiantes que, por situaciones especiales o sobrevenidas, no han podido alcanzar o mantener en el curso académico 2020/2021 la beca del programa general de becas, con cargo a los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Artículo 2. Procedimiento de concesión.

La subvención regulada en este Decreto tiene carácter singular, por lo que se aprueba la concesión directa de la misma en aplicación de lo previsto en el artículo

22.2 c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al considerar que concurren razones de interés público y social en la colaboración con las universidades públicas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación universitaria y la no exclusión por razones económicas.

La concesión de la subvención se realizará mediante Orden de la Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en la que se especificarán los compromisos y condiciones aplicables, de acuerdo con lo previsto en este Decreto.

Artículo 3. Beneficiarios.

Los beneficiarios de esta subvención son la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena.

Artículo 4. Requisitos de los beneficiarios.

Las universidades beneficiarias deberán cumplir, con carácter general, los siguientes requisitos:

a) No estar incurso en las circunstancias del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La acreditación de este requisito se realizará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 26 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (RGS), con carácter previo a la concesión de la subvención.

b) No tener deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma, salvo que las deudas estén suspendidas o garantizadas.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado.

d) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

La acreditación de los requisitos mencionados en las letras b), c) y d) del párrafo anterior, se realizará mediante la correspondiente declaración responsable que establece la Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 08/04/08), y el artículo 24 del RGS.

Artículo 5. Cuantía y forma de pago.

El gasto total máximo que comporta esta subvención asciende a 296.971,10 euros con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2021.

La distribución se realizará de la siguiente forma:

- A la Universidad de Murcia: 226.971,10 euros.
- A la Universidad Politécnica de Cartagena: 70.000 euros.

El pago a las universidades se realizará por una sola vez a la orden de concesión con carácter previo a la justificación como financiación necesaria para llevar a cabo las actuaciones inherentes a esta subvención, conforme a lo recogido en el artículo 29.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. De conformidad con el artículo 16.2 a) los beneficiarios quedan exonerados de la constitución de garantías.

Artículo 6. Plazo de ejecución y régimen de justificación.

El plazo de ejecución será desde la fecha de inicio de las actuaciones que se financian con esta subvención hasta al 31 de diciembre del año 2021.

La justificación por parte de las Universidades de la subvención, del cumplimiento de la finalidad misma y de la aplicación material de los fondos se realizará antes del 31 de marzo de 2022, y se ajustará a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La modalidad de justificación de esta subvención se adecuará a la cuenta justificativa regulada en el artículo 72 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, debiendo presentar toda la información en la Dirección General de Universidades de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía.

La memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención con la indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, deberá contener al menos, los siguientes aspectos:

- Resolución Rectoral de la puesta en ejecución de las medidas compensatorias de ayudas a estudiantes en riesgo de exclusión económica
- Relación de alumnos beneficiarios.
- Documentos probatorios de la entrega de los fondos percibidos.

Artículo 7. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de estas subvenciones estarán obligados a:

a) Realizar la finalidad para la que se ha concedido la subvención y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo anterior.

b) Someterse a la normativa de supervisión, seguimiento y control de subvenciones, así como facilitar toda la información requerida por los órganos competentes.

c) Los beneficiarios quedarán, en todo caso, sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 14 y concordantes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en lo regulado en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

d) Incluir una representación de la Dirección General de Universidades de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, en las comisiones que valorarán estas medidas y su seguimiento.

Artículo 8. Reintegros y responsabilidades.

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en la que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a esta, en los supuestos contemplados en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones,

en relación con los artículos 35 a 37 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Los beneficiarios de las subvenciones quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones administrativas en la materia establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el Título IV de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 9. Compatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos.

Esta subvención será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Artículo 10. Publicidad de la subvención concedida.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a esta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las ayudas públicas concedidas con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad, se publicarán en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11 de la citada Ley.

Artículo 11. Régimen jurídico.

Las subvenciones reguladas en este Decreto se regirán, además de por lo establecido en este Decreto, por lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y por la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, salvo en lo que afecte a los principios de publicidad y concurrencia, así como por lo establecido en las demás normas de derecho administrativo que resulten de aplicación.

Disposición final única. Eficacia y publicidad.

El presente Decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de lo cual se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Dado en Murcia, a 30 de septiembre de 2021.—El Presidente, Fernando López Miras.—La Consejera de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, María del Valle Miguélez Santiago.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

6140 Decreto n.º 180/2021, de 30 de septiembre, por el que se establecen las normas especiales reguladoras de la concesión directa de subvención a los organizadores de festivales singularmente destacados en la Región de Murcia en sus ediciones de 2021.

La Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, en el Capítulo III crea el Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (en adelante el ICA) como una entidad pública empresarial dependiente de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, adscrito a la Consejería de Educación y Cultura en virtud del Decreto de la Presidencia n.º 93/2021, de 22 de abril sobre reorganización de la Administración Regional.

Al ICA le corresponde, a tenor de lo establecido en el artículo 46 apartado 2 en la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, la ordenación, planificación, programación, dirección y coordinación de las competencias de la Región de Murcia en materia de promoción cultural. Para el cumplimiento de tales objetivos el ICA ejerce, entre otras, la potestad administrativa subvencional.

En desarrollo de esta política de promoción cultural el ICA considera necesario el apoyo a los distintos sectores que promueven, tanto desde el sector público como desde el privado, el acceso de los ciudadanos a las artes escénicas, visuales, audiovisuales y musicales.

El apoyo a este sector se ha manifestado ya a través de convocatorias específicas dirigidas a los profesionales de las distintas disciplinas artísticas, así como a los actores amateurs en este ámbito, asociaciones y fundaciones. Siendo así, el ICA pretende dar un paso más con esta concesión de subvenciones directas y colaborar ahora con los promotores de un formato exclusivo y singular de promoción de las industrias culturales, los festivales de ámbito cultural singularmente destacados.

En nuestra Región existe ya una consolidada tradición de celebración de diversidad de festivales que, desde su creación, han conseguido consolidarse como un referente cultural y turístico de nuestra Región y sus municipios, constituyendo verdaderos eventos de interés público y destacado contenido cultural.

Siendo esto así, la Administración Regional quiere continuar con su compromiso de apoyo a estos festivales durante el ejercicio 2021 a través de la colaboración económica en la organización de estos al constituir instrumento idóneo para la consecución del objetivo último que es el fomento de la cultura en el ámbito de nuestra Comunidad.

En el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Educación y Cultura, aprobado mediante Orden de 25 de enero de 2021, se prevé como

objetivo el apoyo a festivales siendo el procedimiento para tramitar la subvención el decreto de concesión directa.

A efectos de la concesión de esta subvención se consideran festivales singularmente destacados en nuestra Región aquellos festivales que han conseguido durante sucesivas ediciones mantenerse y consolidarse como referentes en sus respectivas disciplinas artísticas.

Concurren en todos los festivales objeto de esta subvención características comunes y únicas que les hace ser considerados como festivales de singularidad destacada siendo los instrumentos idóneos para la consecución del objetivo último que es el fomento de la cultura en el ámbito de nuestra Comunidad, y consecuentemente la promoción de la industria turística del municipio en que se celebran y de la Región en su conjunto dada la gran afluencia de público asistente, ya consolidado, tanto regional como de fuera de nuestro territorio.

El artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto, a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 22 de la Ley General de Subvenciones.

Por ello, entendiendo que existen razones de interés público, social, turístico y cultural, la Administración Regional, haciendo uso de las competencias que, en materia de patrimonio cultural y fomento de la cultura, le confiere el artículo 10.1, 14 y 15 de la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, estima conveniente colaborar directamente en la financiación de estos festivales a través del ICA, mediante la concesión directa de una subvención con arreglo a lo dispuesto en el citado artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejería de Educación y Cultura, previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 30 de septiembre de 2021,

Dispongo:

Artículo 1.- Objeto.

Este Decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de la concesión directa de subvención a las siguientes entidades:

- Al Ayuntamiento de Cartagena para colaborar en los gastos de la organización de los festivales La Mar de Músicas y Festival Internacional de Jazz en sus ediciones de 2021.
- Al Ayuntamiento de San Javier para colaborar en los gastos de la organización del Festival Internacional de Jazz y del Festival Internacional de Teatro y Danza en sus ediciones de 2021.
- A la Peña Flamenca Melón de Oro para colaborar en los gastos de la organización del Festival de Lo Ferro en su edición de 2021.

Artículo 2.- Procedimiento de concesión.

La subvención regulada en este Decreto tiene carácter singular por lo que se autoriza la concesión directa de la misma en aplicación de lo previsto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de

Subvenciones, así como en el artículo 23.2 y 3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por concurrir razones de interés público y social además de cultural esgrimidas en el artículo 4 y que determinan la improcedencia de su convocatoria pública.

El órgano competente para la concesión de la correspondiente subvención será el Director General del ICA.

La concesión directa de la subvención se instrumentará mediante Resolución, en la que se especificarán los compromisos y condiciones a los que estará sometida dicha subvención, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto y en la restante normativa vigente aplicable en materia de subvenciones de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Beneficiarios.

Serán beneficiarios de esta subvención, en los términos establecidos en este Decreto, los Ayuntamientos de Cartagena y San Javier y la Asociación Peña Flamenca Melón de Oro, por ser los organizadores de los festivales citados en el artículo 1.

Artículo 4.- Razones de interés público y social.

La concesión de esta subvención se fundamenta en el hecho de que los citados festivales son los más destacados y singulares de nuestra Región dada la consolidada trayectoria y reconocimiento de la crítica y público, lo que a su vez redundará en la industria cultural y turística de la Región en su conjunto.

Artículo 5.- Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) No estar incurso en las circunstancias del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La acreditación de este requisito se realizará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 13.7 de la citada Ley.

b) No tener deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma, salvo que las deudas estén suspendidas o garantizadas.

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado.

d) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

La acreditación de los requisitos mencionados en las letras b), c) y d) del párrafo anterior, se realizará mediante los certificados expedidos por los órganos competentes, que serán recabados de la entidad beneficiaria por el órgano gestor, con anterioridad a la concesión.

Artículo 6.- Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de esta subvención estarán obligados a:

a) Realizar la finalidad para la que se concede la subvención y presentar la justificación correspondiente en la forma prevista en el artículo 8.

b) Someterse a la normativa de supervisión, seguimiento y control de subvenciones, así como facilitar toda la información requerida por los órganos competentes.

c) En toda información o publicidad relativa a la actividad financiada se hará constar expresamente la colaboración del ICA.

d) Los beneficiarios quedarán, en todo caso, sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 14 y concordantes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en lo regulado en el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 7.- Compatibilidad.

Esta subvención será compatible con otras ayudas y subvenciones, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, siempre que la suma de todas ellas no supere el coste total del proyecto subvencionado.

Cualquier exceso en los costes de la actividad sobre las previsiones que fundamentan la subvención otorgada será exclusivamente de cuenta de la entidad beneficiaria.

Artículo 8.- Pago y régimen de ejecución y justificación.

El importe de la actuación objeto de esta subvención asciende a un total de 75.000,00 euros, que aportará íntegramente el ICA con cargo a la partida "fondo especial para festivales" 2021 y que se distribuirá del siguiente modo:

Beneficiario	Festival	Cuantía
Cartagena	La Mar de Músicas	15.000,00 €
Cartagena	Jazz	15.000,00 €
San Javier	Teatro y Danza	15.000,00 €
San Javier	Jazz	15.000,00 €
Asociación Peña Flamenca Melón de Oro	Flamenco	15.000,00 €

La aportación del ICA tiene el carácter de subvención pospagable en el caso de los festivales de La Mar de Músicas de Cartagena, Festival de Jazz y de Teatro y Danza de San Javier y festival de Flamenco de la Asociación Peña Flamenca Melón de Oro. La aportación del ICA tiene carácter de subvención prepagable en el caso del Festival de Jazz de Cartagena.

Existiendo crédito suficiente consignado en el presupuesto de gastos del ICA de 2021, el abono se realizará en el momento de la justificación en el caso de los festivales pospagables y en el momento de la concesión en el caso del festival prepagable, mediante transferencia a las entidades beneficiarias de la subvención.

El plazo máximo para justificar la aplicación de los fondos percibidos será el 15 de diciembre de 2021.

No obstante, cuando por razones no imputables al beneficiario de la subvención, no fuera posible cumplir con el plazo establecido, éste deberá solicitar al ICA la ampliación del mismo, debiendo acreditar debidamente la concurrencia de las circunstancias que impidan su cumplimiento, indicando la fecha prevista de justificación.

La ampliación del plazo tendrá que ajustarse, en todo caso, a lo previsto en el artículo 32 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y artículo 70 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La ampliación a la que se refiere el párrafo anterior deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la terminación del plazo de justificación fijado

en el presente Decreto. Los acuerdos sobre ampliación de plazo o denegación, que serán notificados, no serán susceptibles de recurso.

La entidad beneficiaria se obliga a acreditar ante el ICA, en los términos que a continuación se indican, tanto el cumplimiento de la actividad subvencionada y la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención, como la aplicación de los fondos percibidos a los fines que motivaron su libramiento, mediante la aportación de cuenta justificativa, que contendrá la siguiente documentación:

1. Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

2. Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

I. Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.

II. Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa del pago.

III. Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

IV. En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

V. Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, deba de haber solicitado los beneficiarios.

3. La acreditación del pago se realizará de la siguiente forma:

I. En el caso de pago mediante transferencia bancaria, justificante de las mismas en las que conste la factura e importe cuyo pago se afronta, el tercero perceptor y el código cuenta cliente del mismo.

II. En el caso de pagos en efectivo, los pagos se acreditarán mediante el "recibí" en factura, firmado y con indicación del DNI o CIF del tercero.

4. Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

5. En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de verificación de la aplicación de fondos y de la inversión, por los procedimientos generales de fiscalización y control de la Comunidad Autónoma.

Artículo 9.- Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de cualesquiera otras subvenciones o ayudas para el mismo fin sea cual sea su origen y naturaleza, podrá dar lugar a la modificación de la concesión.

Artículo 10.- Incumplimiento.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en caso de incumplimiento del objeto de la subvención, de conformidad con lo previsto en los artículos 31 y siguientes de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en los artículos 37 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La graduación de los posibles incumplimientos de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención para determinar el importe que, en su caso, deberá reintegrarse, se determinará conforme a lo establecido en el artículo 37.2 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 11.- Responsabilidad y régimen sancionador.

Los beneficiarios quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador previstos en el artículo 52 y siguientes de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, así como en el artículo 44 y siguientes de la Ley 7/2005, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 12.- Régimen jurídico aplicable.

La subvención regulada en este Decreto se regirá, además de por lo establecido en el mismo, por lo previsto en la ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el Reglamento de desarrollo de dicha Ley aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, salvo en lo que afecte a los principios de publicidad y concurrencia, así como por lo establecido en las demás normas de derecho administrativo que resulten de aplicación.

Artículo 13.- Publicidad de la subvención concedida.

La publicidad de la subvención que se conceda con arreglo a este decreto será la prevista en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, sin perjuicio de su publicación en el Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo y finalidad, de conformidad con el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Disposición final única. - Eficacia y publicidad.

El presente Decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de lo cual, se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 30 de septiembre de 2021.—El Presidente, Fernando López Miras.—
La Consejera de Educación y Cultura, María Isabel Campuzano Martínez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social

6141 Orden de ampliación del crédito dispuesto en la Orden de convocatoria de las ayudas a familias numerosas de categoría especial, a familias con hijos nacidos de parto múltiple o adopción múltiple y a familias monoparentales.

Mediante Decreto 89/2020, de 10 de septiembre (BORM N.º 214 de 15 de septiembre de 2020), por el que se establecen las normas reguladoras de las ayudas individuales a familias numerosas de categoría especial, a familias con hijas e hijos nacidos de parto múltiple y a familias monoparentales.

El Decreto n.º 169/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social, en su artículo 5 establece que La Dirección General de Familias y Protección de Menores ejercerá las competencias relativas a la promoción, protección y apoyo a las familias e infancia, incluida la dirección en la elaboración de planes, programas y proyectos específicos en estas materias.

En el presupuesto de gastos de la Dirección General de Familias y Protección de Menores para el año 2020, prorrogados para el año 2021 teniendo en cuenta lo establecido por la Orden de 21 de diciembre de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda, figuran en el Programa 313M, clasificación orgánica 18.02, concepto 481.99, los correspondientes créditos destinados a la concesión de ayudas individuales a familias con hijos nacidos de parto múltiple, a familias numerosas de categoría especial con seis o más hijos y a familias monoparentales.

A la vista de lo anterior, mediante Orden, de 1 de junio de 2021, se acordó la convocatoria de las ayudas a familias numerosas de categoría especial, a familias con hijos/as nacidos/as de parto múltiple o adopción múltiple y a familias monoparentales. En dicha convocatoria se establece lo siguiente en su artículo 4 "Las ayudas se concederán con cargo a los créditos previstos para ello en la partida presupuestaria 18.02.313M.481.99, proyecto de gasto número 12047, por un importe máximo de noventa mil euros (90.000,00 €).

La cuantía total máxima podrá incrementarse hasta llegar a 500.000,00 €, sin necesidad de nueva convocatoria y sin que ello implique abrir un nuevo plazo de presentación de solicitudes, cuando se incremente el importe del crédito presupuestario disponible como consecuencia de una generación, una ampliación o una incorporación de crédito, así como por la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2021, previa publicación en el BORM de los créditos disponibles para este incremento".

En el BORM n.º 144, de 25 de junio de 2021, fue objeto de publicación la Ley 1/2021, de 23 de junio, Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2021, recogiendo en la misma la cuantía de 500.000,00 € en el Programa 313M, clasificación orgánica 18.02, concepto 481.99.

Por consiguiente, procede contabilizar "A+" n.º 57025 por importe de 410.000,00 € (cuatrocientos diez mil euros) con cargo a la partida presupuestaria 18.02.00.313M.481.99, n.º de proyecto 12047, subproyecto 012047210001 y documento contable de referencia "A" n.º 31108.

De acuerdo con lo expuesto, y al objeto de dar efectividad a la finalidad de las citadas ayudas y efectuar la asignación de los referidos créditos en las condiciones de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación,

Ordeno:

1.º Autorizar el gasto por importe de 410.000,00 € (cuatrocientos diez mil euros) con cargo a la partida presupuestaria 18.02.00.313M.481.99, n.º de proyecto 12047, subproyecto 012047210001 y documento contable "A" n.º 31108.

2.º Ampliar hasta los 500.000,00 € la cuantía total máxima de la convocatoria de las ayudas a familias numerosas de categoría especial, a familias con hijos/as nacidos/as de parto múltiple o adopción múltiple y a familias monoparentales, publicada mediante Orden de 1 de junio de 2021.

3.º Que dicha ampliación sea objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM).

Murcia, 30 de septiembre de 2021.—La Consejera de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social (por delegación de competencias, Orden de 15 de octubre de 2019. BORM n.º 240 de 17/10/2019), la Secretaria General, María Raquel Cancela Fernández.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes

6142 Extracto de la Orden de 30 de septiembre de 2021, de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan subvenciones a Ayuntamientos de la Región de Murcia, para la mejora de la ventilación en espacios interiores deportivos y vestuarios de salas y pabellones deportivos municipales, como medida preventiva frente a SARS-Cov-2.

BDNS (Identif.): 587007

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/587007>)

Primero. Beneficiarios

Podrán obtener la condición de beneficiarios de las subvenciones previstas en esta Orden, todos los Ayuntamientos de la Región de Murcia.

Será requisito necesario para poder obtener la condición de beneficiario de las subvenciones objeto de regulación, que el Ayuntamiento solicitante no se encuentre en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 13, apartado 2 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones cuando les resulte de aplicación.

Segundo. Objeto

Ayudas económicas a Ayuntamientos de la Región de Murcia, para la mejora de la calidad del aire interior de los espacios deportivos municipales, mejorando las condiciones de la ventilación.

Tendrán la consideración de gastos subvencionables las inversiones que lleven a cabo los Ayuntamientos de la Región de Murcia relacionadas con la mejora de la calidad del aire interior de los espacios interiores deportivos y vestuarios de las Salas y Pabellones Deportivos Municipales, mejorando las condiciones de la ventilación, y que supongan un beneficio de carácter permanente para una instalación deportiva preexistente.

Tercero. Bases reguladoras

Orden de 27 de julio de 2010, de la Consejería de Cultura y Turismo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones que se concedan en el ámbito deportivo de la Región de Murcia (BORM n.º 181 de 7 de agosto).

Cuarto. Cuantía:

El crédito disponible para atender a estas actuaciones será de 166.118,00€.

La cuantía máxima a conceder a cada Ayuntamiento será la especificada en la Memoria descriptiva de la actuación o actuaciones que se pretendan realizar, suscrita por técnico competente, presentada junto a la solicitud de la subvención, con el límite de 3.691,50€.



Quinto. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes será de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de septiembre de 2021.—El Consejero de Presidencia, Turismo y Deportes, Marcos Ortuño Soto.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes

6143 Extracto de la Orden de 30 de septiembre de 2021 de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan ayudas destinadas al fomento de la actividad deportiva, mediante la creación de un programa de bonos Vuelta al Deporte.

BDNS (Identif.): 586934

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/586934>)

Primero. Beneficiarios

Podrán obtener la condición de beneficiarios de las subvenciones previstas en esta Orden, los Clubes y Centros Deportivos Privados que en la fecha de presentación de la solicitud se encuentren en activo y reúnan los siguientes requisitos:

a) Que el Centro o Club Deportivo Privado se adhiera al programa de bonos Vuelta al Deporte durante el periodo establecido en el artículo 6 de la presente Orden.

b) Que el solicitante no se encuentre en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, General de Subvenciones cuando les resulte de aplicación.

c) Que los solicitantes tengan la consideración de autónomos/as o empresas, comunidades de bienes o sociedades civiles que desarrollen su actividad en establecimientos fijos situados en la Región de Murcia.

d) Que el titular o monitor/director deportivo del Centro o Club Deportivo Privado estén en posesión de la titulación académica que establece la Ley 3/2018, de 26 de marzo, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

e) Hallarse al corriente en las obligaciones tributarias estatales, autonómicas y frente a la Seguridad Social.

f) Que el solicitante esté dado de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE) en el grupo o epígrafe correspondiente a la actividad deportiva.

Segundo. Objeto

La finalidad de la presente convocatoria es impulsar la reactivación de la actividad deportiva, incentivando económicamente a los Centros y Clubes Deportivos Privados establecidos en la Región de Murcia, así como a las personas físicas usuarias de los mismos.

Se consideran Centros y Clubes Deportivos Privados, a efectos de esta Convocatoria, todas aquellas instalaciones deportivas de uso público con

titularidad y gestión privadas, que dispongan de espacios útiles al deporte, equipamiento y espacios auxiliares a los deportistas, siendo su actividad principal la práctica de la actividad física y deporte.

Tercero. Bases reguladoras

Orden de 27 de julio de 2010, de la Consejería de Cultura y Turismo, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones que se concedan en el ámbito deportivo de la Región de Murcia (BORM n.º 181 de 7 de agosto).

Cuarto. Cuantía:

El crédito disponible para atender a estas actuaciones será de 155.000€.

Tendrán la consideración de gastos subvencionables, las cantidades abonadas en concepto de mensualidad en los Centros y Clubes Deportivos Privados asentados en la Región de Murcia, a través de los bonos Vuelta al Deporte.

Cada bono Vuelta al Deporte tendrá un valor correspondiente al importe de la mensualidad que abone el usuario, durante los meses de septiembre u octubre de 2021, en los Centros y Clubes Deportivos Privados de la Región de Murcia que se hayan adherido a este programa.

Por cada bono Vuelta al Deporte que se aplique en cada Centro o Club Deportivo Privado, estos recibirán la cantidad de 31 euros. La cuantía de la subvención correspondiente a cada Centro o Club Deportivo Privado vendrá determinada por la suma de los importes de los bonos Vuelta al Deporte que se hayan aplicado en los mismos.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo para la presentación de solicitudes será de 10 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de septiembre de 2021.—El Consejero de Presidencia, Turismo y Deportes, Marcos Ortuño Soto.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes

6144 Extracto de la Orden de 6 de octubre de 2021 de la Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes, por la que se convocan subvenciones, destinadas a asociaciones cuyo objeto sea el apoyo y la atención a las víctimas del terrorismo.

BDNS (Identif.): 588772

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/588772>)

Primero. Objeto.

La presente orden tiene por objeto convocar las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de ayudas a asociaciones cuyo objeto sea el apoyo y la atención a las víctimas del terrorismo de la región de Murcia.

Segundo. Actividades.

Las ayudas habrán de dirigirse a las siguientes actividades:

Elaboración de proyectos sobre apoyo, referidos a la actividad social y asistencial a favor de las víctimas y sus familiares, tales como las encaminadas a fomentar el ocio como terapia de recuperación, campamentos y actividades con la infancia, encuentros de víctimas con fines terapéuticos o psicológicos, talleres y grupos de terapia, orientación laboral y formación.

Elaboración de proyectos sobre memoria y justicia, referidos éstos a homenajes, conferencias, publicaciones y estudios relacionados con las víctimas, reivindicación, actos de concienciación social, reconocimiento y recuerdo de las víctimas del terrorismo en España.

Asistencia directa a las víctimas del terrorismo, sus familiares o personas con quienes convivan: Estas actividades darán cobertura a sus necesidades materiales, sanitarias, psicológicas psicopedagógicas, sociales, laborales y legales.

Difusión y actividades de sensibilización social de apoyo a las víctimas del terrorismo.

2. Las actividades subvencionadas habrán de realizarse en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el día 31 de diciembre de 2021

3. El ámbito territorial en el que deberán desarrollarse las actividades objeto de subvención será el de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Tercero. Cuantía y crédito presupuestario

Las subvenciones se otorgarán con cargo a la partida presupuestaria 19.01.00.751B.489.99, proyecto 45954 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2021, por un importe global

máximo de 20.000 €. La ayuda a conceder a cada proyecto o actividad no podrá exceder del 95 por ciento de su presupuesto, debiendo aportar le solicitante al menos el 5 por ciento.

Cuarto. Requisitos de los beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas las asociaciones con fines vinculados a las víctimas del terrorismo y que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 2 del presente artículo.

Las entidades beneficiarias de las ayudas deberán reunir, al día de finalización del plazo de finalización de solicitudes, los siguientes requisitos:

Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro de Asociaciones de la Región de Murcia, o de la Administración del Estado.

Tener implantación en la Región de Murcia, lo que deberá justificarse con la existencia de delegación o sede permanente en ella.

Tener entre sus fines, según sus estatutos, las ayudas a las víctimas, la defensa de sus intereses o las actuaciones tendentes a las tendentes a la sensibilización social ante el terrorismo.

Acreditar hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y sociales, en los términos del artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y del 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Haber justificado suficientemente las ayudas recibidas con anterioridad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por este concepto, y no tener pendientes obligaciones de reintegro, salvo que estuvieran debidamente garantizadas.

No estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario señaladas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Quinto. Solicitudes y plazo de presentación.

1. La presentación se realizará telemáticamente accediendo a la sede electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, <https://sede.carm.es>, y utilizando el formulario de solicitud que figura como anexo I de la convocatoria.

2. El plazo de presentación de la solicitud será de 20 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación del extracto de la Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Sexto. Valoración de solicitudes

1. La valoración de las solicitudes se llevará a cabo por una Comisión de Evaluación compuesta según el art. 12 de la Orden de convocatoria

2. Los criterios de valoración serán los siguientes:

Representatividad de la entidad según el número de asociados que se declare:

Más de 3.000 asociados: 2 puntos.

Entre 2.000 y 2.999 asociados: 1, 5 puntos.

Entre 1.000 y 1.999 asociados: 1 punto.

Entre 100 y 999 asociados: 0.5 puntos.

Entre 10 y 99 asociados: 0.2 puntos.

Menos de 10 asociados: 0 puntos

b) Relación porcentual existente entre la cuantía total presupuestada para el desarrollo de las actividades y la solicitud realizada:

Importe solicitado igual o inferior al 60 por 100 de las actividades: 4 puntos.

Importe solicitado igual o inferior al 70 por 100 de las actividades: 3 puntos.

Importe solicitado igual o inferior al 80 por 100 de las actividades: 2 puntos.

Importe solicitado igual o superior al 90 por 100 de las actividades: 1 punto.

c) Grado de colaboración del personal voluntario:

Personal voluntario superior al 60 por cien del total del personal dedicado a las actividades: 4 puntos.

Personal voluntario igual o inferior al 60 por cien del total del personal dedicado a las actividades: 3 puntos.

Personal voluntario igual o inferior al 40 por cien del total del personal dedicado a las actividades: 2 puntos.

Personal voluntario igual o inferior al 20 por cien del total del personal dedicado a las actividades: 1 punto.

Séptimo. Resolución.

1. El titular de la Consejería competente en materia de impulso y coordinación de las estrategias de apoyo a las víctimas de terrorismo, resolverá la convocatoria mediante orden, que se dictará y notificará a los interesados en el plazo máximo de 6 meses, contados desde la fecha de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2. Las subvenciones concedidas estarán sometidos al régimen de publicidad al que se refiere el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Octavo. Régimen jurídico aplicable.

Esta subvención se rige por lo dispuesto en la Orden de convocatoria y en sus bases correspondientes aprobadas por Orden de 6 de marzo de 2019, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a asociaciones cuyo objeto sea el apoyo y la atención a las víctimas del terrorismo, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 56, de 8 de marzo de 2019, y que será de aplicación en todo lo no previsto expresamente en la orden de convocatoria.

Supletoriamente se regirá por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley y la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y, en lo que le sea de aplicación, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Murcia, 6 de octubre de 2021.—Juan Antonio Lorca Sánchez, P.D. Orden de 14/04/2021, el Secretario General de Presidencia, Turismo y Deportes.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia, Turismo y Deportes
Instituto de Turismo de la Región de Murcia

6145 Resolución del Presidente del Instituto de Turismo de la Región de Murcia de 5 de agosto de 2021 por la que se otorga la denominación de fiesta de interés turístico regional al "Encuentro de Cuadrillas de Patiño".

La Ley 12/2013, de 20 de diciembre, de Turismo de la Región de Murcia, en su artículo 13 regula las Fiestas de Interés Turístico, indicando que "el organismo competente en materia de turismo podrá otorgar a determinados eventos y acontecimientos festivos la calificación de Fiesta de Interés Turístico Regional ", y añade que "la concesión, así como la revocación de esta calificación, se sujetarán al procedimiento que se determine". Este procedimiento aparece regulado en el Decreto 200/2017, de 5 de julio, por el que se regula la declaración de fiesta de interés turístico regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Con fecha registro de entrada 30/12/2019, en el registro electrónico único de la CARM, se presenta solicitud de la Peña Huertana Grupo La Hijuela de Patiño para la declaración de Fiestas de Interés Turístico Regional a favor del Encuentro de Cuadrillas de Patiño, constando junto a la misma acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Murcia favorable a la declaración.

Se trata de una fiesta de carácter artístico-cultural, que presenta valores de convivencia positivos para la vida social y mantiene un adecuado cuidado de los actos que se celebran. En la fiesta del Encuentro de las Cuadrillas de Patiño (Murcia) intervienen diversos aspectos relacionados no solo con el folclore sino también con la gastronomía de la Región de Murcia que constituyen una respuesta a la necesidad de compartir y confraternizar culturas y gentes en torno a un festejo.

El Decreto 200/2017, de 5 de julio anteriormente señalado, regula el procedimiento para la declaración, y a este respecto el artículo 5 relativo a la instrucción del procedimiento establece que:

"1. Recibida la solicitud y la documentación exigida, se iniciará el correspondiente procedimiento en el Instituto de Turismo de la Región de Murcia, organismo competente para su instrucción. 2. Se podrá requerir a los solicitantes que aclaren o completen algún extremo de la referida solicitud o documentación, haciéndoles la advertencia en el requerimiento que de no hacerlo en el plazo dado se les tendrá por desistidos de su solicitud, previa resolución. 3. Se emitirá informe técnico que versará sobre el cumplimiento de los requisitos y valoración de los criterios del artículo 3 y se podrán recabar informes de expertos relacionados con el sector turístico y de personalidades de reconocido prestigio. 4. Instruido el procedimiento, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, se cumplirá el trámite de audiencia a favor de los interesados."

Con fecha 15/07/2021 se emite el informe técnico a que alude el apartado 3 del artículo anterior, suscrito por la Jefa de Área de Inspección, en el que en base a la documentación aportada y tras su pormenorizado estudio y puntuación establece como conclusiones:

“Cumpliéndose con la totalidad de los requisitos obligatorios y habiendo obtenido una puntuación de 141 puntos en los criterios puntuables, alcanza la puntuación mínima requerida de 126 puntos, por lo que se informa que la fiesta “Encuentro de Cuadrillas de Patiño (Murcia) ” sea declarada Fiesta de Interés Turístico Regional. ”

Respecto al órgano competente para la resolución el artículo 6 del Decreto 200/2017, establece que:

“1. El Director General del Instituto de Turismo de la Región de Murcia elevará propuesta de resolución al Presidente del Instituto. 2. El Presidente del Instituto de Turismo de la Región de Murcia otorgará o denegará la calificación solicitada mediante resolución motivada que se notificará al interesado. 3. El plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución será de seis meses, transcurrido los cuales sin haberse producido se entenderá denegada la solicitud.”

En virtud de lo anteriormente expuesto en virtud de las atribuciones conferidas en el artículo 61 de la Ley 14/2012, de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional, y de conformidad con el artículo 6.1 del Decreto 200/2017,

Resuelvo:

Primero.- Conceder la declaración como Fiestas de Interés Turístico Regional a favor de la Fiesta Encuentro de Cuadrillas de Patiño (Murcia).

Segundo.- Que la presente Resolución sea notificada a la Peña Huertana Grupo La Hijuela de Patiño.

Tercero.- Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 5 de agosto de 2021.—El Presidente del Instituto de Turismo de la Región de Murcia, Marcos Ortuño Soto.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

6146 Resolución por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S.C.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0164/2021; denominado Sabic Innovative Plastics España, S. C. A., (anteriormente G.E. Plastics de España S. COM. por acciones); código de convenio n.º 30001842011996; ámbito Empresa; suscrito con fecha 03/09/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de septiembre de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**VII CONVENIO COLECTIVO DE
SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA, S. COM. POR A.**

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 1. NATURALEZA

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGAS Y DENUNCIA

ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE GARANTÍA

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE GARANTÍA

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN, INGRESOS Y CESES

ARTÍCULO 8. INGRESOS

ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11: PLURIEMPLEO

ARTÍCULO 12. CESES

ARTÍCULO 13. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 15. PROCESO PRODUCTIVO

ARTÍCULO 16. POLIVALENCIA

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS, TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES

ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA LA PERTENENCIA AL GRUPO PROFESIONAL Y AL ÁREA FUNCIONAL

ARTÍCULO 20. GRUPOS/NIVELES PROFESIONALES

ARTÍCULO 21. MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

ARTÍCULO 23. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

ARTÍCULO 24. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES PARA PERSONAL NO-EXENTO

ARTÍCULO 25. PERMUTAS

ARTÍCULO 26. VACANTES

ARTÍCULO 27. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES

ARTÍCULO 28. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

ARTÍCULO 29: VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL NO EXENTO

ARTÍCULO 31. SALARIO BASE

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTOS

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

- B) Complemento o plus de turnicidad
- C) Plus de Festivos
- D) Complemento Brigada de Emergencias
- E) Compensación en régimen de jornadas especiales
- F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)
- G) Premio Vinculación
- H) Bonus
- I) Complemento para el Personal a Turnos
- J) Complemento de conocimiento
- K) Bonus de Absentismo
- L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones⁴⁵

ARTÍCULO 33. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL NO EXENTO

- A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía
- B) Criterios para el establecimiento de objetivos
- C) Asignación y reparto

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

ARTÍCULO 34. INCREMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL NO EXENTO

ARTÍCULO 35. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO

A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

B. REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 36. JORNADA

- A. Empleados de jornada ordinaria
- B. Empleados de jornada a Turnos
- C. Operadores a días

ARTÍCULO 37. JORNADAS ESPECIALES

ARTÍCULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 39. VACACIONES ANUALES

ARTÍCULO 40. EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 41. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 42. NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 43. CONTROL DE ACCESOS

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 44. PLAN DE PENSIONES

ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA

ARTÍCULO 46. SEGURO MÉDICO

ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE EMPRESA

ARTÍCULO 48. TRANSPORTE

ARTÍCULO 49. AYUDA COMIDA PERSONAL JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 50. AYUDA A FORMACIÓN DE EMPLEADOS

ARTÍCULO 51. AYUDA A DISCAPACITADOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE REUBICACIÓN

ARTÍCULO 53. ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 54. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO Y PROTECCIÓN DE LOS MISMOS

ARTÍCULO 55. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

ARTÍCULO 55 BIS. OTROS BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 56. FORMACIÓN

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 57. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 58. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES

ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 61. FALTAS MUY GRAVES

ARTÍCULO 62. RÉGIMEN DE SANCIONES

ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 64. SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 65. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL
MEDIOAMBIENTE

CAPÍTULO X: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 66. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. COMITÉ DE EMPRESA

CAPÍTULO XI. PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 68. PLAN DE IGUALDAD

CAPÍTULO XII. JUBILACIÓN

ARTÍCULO 69. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

CAPÍTULO XIII. TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 70. TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 71. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: BRIGADA DE EMERGENCIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPROMISO CON LA CALIDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS
TRABAJADORES NO INDEFINIDOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: COMPROMISO DE TRANSFERENCIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: GRUPOS DE COTIZACIÓN 104

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. JORNADA ESPECIAL EN SUPUESTOS
EXCEPCIONALES

ANEXOS

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2021

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A ORDINARIA

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A TURNOS

ANEXO V: DCP

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA
FORMACIÓN

Capítulo I

Ámbito, compensación y absorción, garantía personal y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Naturaleza

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

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

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

Artículo 4. Vigencia, duración, prorrogas y denuncia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años, y entrará en vigor el 1 de enero de 2021, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2022.

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

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a

todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

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

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

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

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

Capítulo II

Comisión de garantía

Artículo 7. Comisión de garantía

1. Funciones.

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

Igualmente, la Comisión de Garantía conocerá de las discrepancias que se planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán

sometidas a la Comisión de Garantía, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión de Garantía, debiendo estarse a partir de ese momento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes (ASECMUR-II).

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

2. Composición.

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

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

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

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

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

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

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

Capítulo III

Contratación, ingresos y ceses

Artículo 8. Ingresos

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

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

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

La Compañía comunicará a los representantes de los trabajadores, con antelación suficiente (48 horas) y según lo dispuesto en el procedimiento de

“procedimiento de promoción interna”, el puesto o los puestos de trabajo que piense cubrir por este método.

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

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

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

1. La duración de la prestación de servicios realizada.
2. El conocimiento del área donde se produce la vacante.
3. La formación y titulación necesarias para el desempeño del puesto.
4. La valoración del desempeño efectuada por la Compañía durante la prestación de servicios.

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

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

Artículo 9. Contratación laboral

Los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial y formativos. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/15, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en la medida en la que resulta coincidente con lo preceptuado en el Convenio Colectivo del Sector, se acuerda expresamente que los contratos de duración determinada eventuales podrán celebrarse por una duración máxima de doce meses, en un período de referencia de dieciocho meses.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

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

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

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

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

Artículo 10. Período de prueba

El período de prueba, de no pactarse otro inferior en el contrato de trabajo, será de 6 meses para todos los contratos.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

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

Artículo 11. Pluriempleo

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

Artículo 12. Ceses

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

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

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

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

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

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

calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados.

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

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

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

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 14. Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 15. Proceso productivo

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

Artículo 16. Polivalencia

Como principio organizativo los empleados trabajarán en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, éstos podrán rotar dentro del propio equipo y/o entre los

turnos, y/o a otro equipo o turno, según las necesidades del trabajo, ocupando los puestos de trabajo que sean asignados por el supervisor correspondiente.

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

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

Capítulo V

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

Artículo 17. Clasificación profesional

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

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

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

Artículo 18. Grupos profesionales y áreas funcionales

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

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

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

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales.
- Mantenimiento: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte técnico al proceso productivo, como mantenimiento de las instalaciones y maquinaria.
- Técnicos: agrupa a todos los puestos de trabajo, tanto de operarios como de personal técnico, que prestan soporte al proceso productivo, bien como control de la calidad, bien como automatización del control sobre el proceso de producción, o como experimentación y diseño de mejoras sobre el mismo.
- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte administrativo al proceso de gestión, logística o distribución y dirección de la Compañía.

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

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

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

- Competencia: técnica y gerencial humana.
- Solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.
- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.

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

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

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

Artículo 20. Grupos/niveles profesionales

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

Grupo/Nivel 7:

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

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

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

Grupo/Nivel 6:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 5:

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

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

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

Grupo/Nivel 4:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 3:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 2:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 1:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Movilidad funcional

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

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

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

Artículo 22. Trabajos de distinto grupo profesional

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Promoción y ascensos

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

Para el ascenso por el procedimiento de "promoción interna" la Empresa establecerá un concurso-oposición, en base al sistema interno vigente en cada momento, tomando como referencia la formación, aptitud, actitud y conocimiento del puesto de trabajo y la superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

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

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

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

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

a) Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

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

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza

y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

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

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

b) Definición y ámbito de aplicación.

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

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

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

- Clasificación profesional de siete niveles de responsabilidad y cuatro divisiones funcionales.

- La descripción y valoración de puestos.

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

- En la misma división funcional.

- En distinta división funcional.

c) Procedimiento.

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

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

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

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

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

- El número de participantes.

- Elaboración del programa de formación y adaptación:

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

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

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

- Proceso de selección de participantes:

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

- Evaluación individual.
- Valoración de la experiencia en el área de desarrollo.
- Conocimientos técnicos demostrables y adecuados para la asunción de las nuevas responsabilidades.
 - Actitud y compromiso de acuerdo a la cultura de la Compañía.
 - Desarrollo de los programas de formación:
 - Los programas se realizarán en el horario que se pacte procurando que se realicen, dentro del horario de trabajo y que sean compatibles con el desempeño simultáneo, siempre que resulte posible, de las funciones de los participantes.
 - Los operadores en formación podrán desempeñar el nuevo puesto de forma provisional, siempre que exista una supervisión adecuada por parte de los coordinadores y jefes de turno y se haya hecho un reconocimiento de los requisitos de seguridad asociados a dicho puesto.
 - Se compensará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto. Estas horas serán consideradas, a todos los efectos, como horas de formación cuando no se trate de cubrir la ausencia de otro trabajador.
 - En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de los participantes.
 - Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.
 - Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:
 - Se realizará por el mando, apoyándose en un ocupante del puesto senior para realizar dicha valoración, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.
 - Las evaluaciones serán comentadas con los interesados.
 - Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.
 - En todo caso, la evaluación de los programas y el progreso de los participantes será dirigido por la Dirección de la Compañía, teniendo como filosofía fundamental la demostración de que se hacen las nuevas funciones o tareas y no únicamente que se han aprendido las mismas. De dicho procedimiento se dará puntual información a la representación de los trabajadores.
 - Las tablas en relación con la DCP serán la establecida en el Anexo V del presente Convenio, pudiendo ser modificadas, atendiendo a mejoras productivas, nuevos procesos, cambios tecnológicos, sistemas de control, etc.

d) Tratamiento Económico

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

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

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

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

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

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

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

e) Comisión de Desarrollo de Carrera Profesional:

1. Creación y composición de la Comisión:

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

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

2. Funcionamiento de la Comisión:

a) Cargos:

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

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

b) Reuniones:

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

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

c) Funcionamiento interno:

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

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

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

d) Competencias de la Comisión:

Las competencias de la Comisión DCP serán las siguientes:

• Competencias Consultivas:

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

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

• Procedimientos:

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

• Evaluación de Puestos y Departamentos:

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

En tal sentido, la comisión valorará y evaluará aquellos puestos y Departamentos que actualmente carezcan de programa de DCP, recomendando su posible implantación, calendario para la misma, particularidades y cuestiones relacionadas.

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

• Planes Anuales de Formación:

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

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

Artículo 25. Permutas

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

Artículo 26. Vacantes

Se entenderá puesto vacante aquel que la Empresa desee mantener o crear y se encuentre en un momento dado sin titular o titulares. Esta decisión deberá

ser comunicada con anterioridad a los representantes de los trabajadores. A estos efectos las vacantes pueden ser:

1. Definitivas:

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

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

2. Temporales:

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

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

Artículo 27. Provisión de vacantes temporales

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

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

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

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

Artículo 28. Provisión de vacantes definitivas

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

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

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos.
- Cambio de puesto o traslado.
- Ingresos.

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

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

Artículo 29. Viajes, desplazamientos y traslados

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

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

Capítulo VI

Régimen económico

Artículo 30. Estructura salarial para el personal no exento

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

Artículo 31. Salario base

Las tablas de salario base anual para cada uno de los 7 Grupos o Niveles Profesionales durante el año 2021 será el establecido en el Anexo II del presente Convenio.

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

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

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

Anticipos sobre haberes:

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

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

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

Artículo 32. Complementos

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

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

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

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

Durante el año 2021, los empleados no-exentos adscritos al régimen de call out percibirán la cantidad de 234,99 Euros a la semana.

Los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 22,02 Euros por cada día.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18:00	20:00	22:00	24:00:00	2:00	4:00	6:00	8:00
HORAS DE SALIDA							HORAS DE ENTRADA
					HORAS DE ENTRADA O SALIDA		
	Retrasa entrada día siguiente						Se continua hasta 8 horas
Horas extras Reten				No se viene día siguiente			

B) Complemento o plus de turnicidad

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

El plus de Turnicidad se complementará incrementando 54,94 €/mes durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará en el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

Para las jornadas realizadas en horario de 22:00 a 06:00 fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se realizará a razón de 9,98 Euros por jornada. Esta cantidad será fija durante toda la vigencia del Convenio, no estando sujeta a actualización o revisión.

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

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

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

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

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

continuados y en ningún caso para necesidades puntuales de paradas, puestas en marcha o problemas ocasionales de producción.

C) Plus de Festivos

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

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

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

D) Complemento Brigada de Emergencias

El personal adscrito a los equipos/brigadas contra incendios (según lo previsto en la Disposición Adicional Primera percibirá una compensación de 119,11 Euros, con carácter mensual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

E) Compensación en régimen de jornadas especiales

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

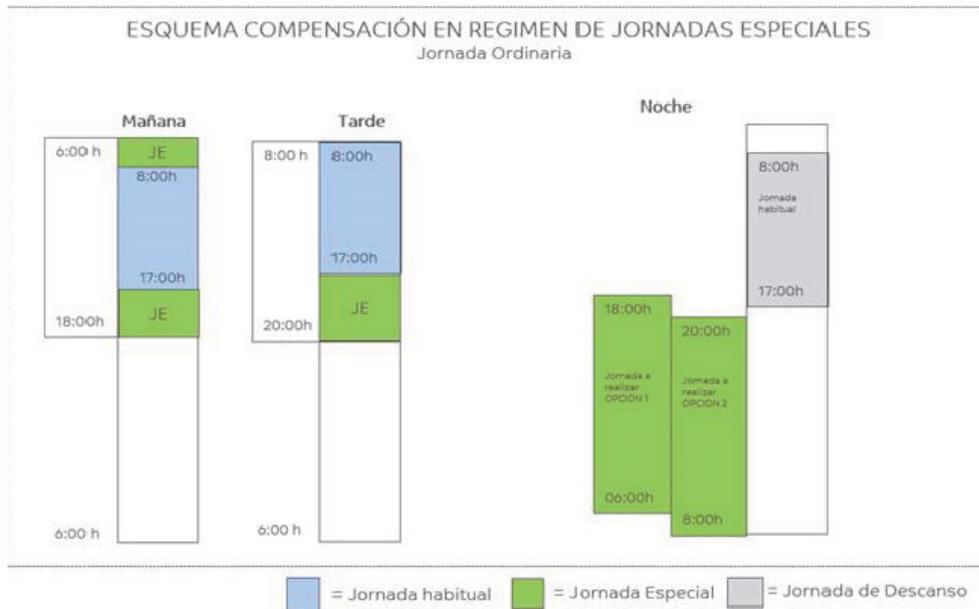
Para aquellos empleados de jornada ordinaria que efectúen jornadas especiales, percibirán el plus anteriormente mencionado, por cada hora efectuada fuera de su jornada habitual.

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

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

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

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



F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)

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

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

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

G) Premio Vinculación

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

Las cantidades serán:

Evaluación TRP	Evaluación (anterior)	Valor 2021
Outstanding	Excelente	404.35 €
Excellent	Bueno / M. Bueno	283.02 €
Strong	Bueno / M. Bueno	283.02 €
Improvement Needed	-	0.00 €
Unsatisfactory	-	0.00 €

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

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

H) Bonus

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

I) Complemento para el Personal a Turnos

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

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

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

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

La cuantía de este complemento será de 100 €/mes para el año 2021. Dicha cantidad se hará efectiva en 12 pagas.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

J) Complemento de conocimiento

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

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

La cuantía del complemento de conocimiento parcial será la siguiente:

Áreas de campo:

AREAS DE CAMPO		
UNIDAD	AREA	Valor 2021
BPA	Campo	503.13
BPA	Campo Aguas	273.93
MON	Campo DMC	391.33
MON	Campo CO	391.33
MON	Campo DPC	391.33
POL	Campo FIN/PACK	391.33
POL	Campo POL	391.33
CMPD	Blending/Extrusion	391.33
CMPD	Packaging/Utilities	391.33
P PILOTO	Campo PP	391.33
QA LX	Gases	218.02
QA LX	SPECT	218.02
QA LX	HPLC	218.02
QA LX	Titration	218.02
QA CMPD	Color	391.33
QA CMPD	Calidad	391.33

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

Áreas de Panel:

AREAS DE PANEL		
UNIDAD	AREA	Valor 2021
BPA	Panel BPA	762.91
BPA	Panel Aguas	762.91
MON	Panel CO	762.91
MON	Panel DPC	762.91
MON	Panel DMC	762.91
POL	Panel FIN	762.91
POL	Panel POL	762.91
P PILOTO	Panel PP	762.91

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

K) Bonus de Absentismo

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

Cuando el gasto incurrido por la Empresa, a efectos de complemento del 100% del salario en caso de incapacidad temporal, sea inferior durante el ejercicio 2021 y 2022 al incurrido durante el año 2011 (266.180,00 Euros), los trabajadores percibirán en el mes de febrero del año siguiente, y en único pago, la cantidad bruta resultante de la fórmula transcrita a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Prima de productividad personal no exento

A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía

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

B) Criterios para el establecimiento de objetivos

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

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

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

- El cálculo se realizará con valores individuales.
- No computarán como absentismo, a los únicos efectos de esta prima de productividad, las bajas de duración superior a 45 días naturales.
- Los procesos de IT que abarquen más de un ejercicio se computarán en un único año natural, donde se produzca el alta médica.
- Se obtendrá un punto adicional por la consecución del índice global de absentismo, tasado durante la vigencia del Convenio en 3,15%.
- Incremento del peso del factor "volumen de producción" en un 15%.
- Se corregirán los objetivos de volumen de producción si existiese variación a la baja con respecto al Plan fijado y comunicado previamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 ET, las partes acuerdan que los criterios establecidos en el apartado b) del presente artículo para el devengo de la prima de productividad se aplicarán únicamente durante los ejercicios 2021 y 2022, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del Convenio.

C) Asignación y reparto

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

Nivel Responsabilidad	Valor 2021
Nivel 1	1,538.34 €
Nivel 2	1,722.86 €
Nivel 3	1,990.18 €
Nivel 4	2,109.53 €
Nivel 5	2,236.19 €
Nivel 6	2,385.91 €
Nivel 7	2,529.09 €

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Finalización del contrato laboral.

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

Artículo 34. Incrementos salariales para el personal no exento

Para el personal No-Exento, los salarios base establecidos en el artículo 31 y recogidos en la Tabla salarial anexa al presente Convenio, así como aquellos conceptos que expresamente se declaren sujetos a revisión en el presente Convenio, tendrán, durante los años 2021 y 2022, los siguientes incrementos:

- Año 2021: 1,5% sobre el salario base del año 2020.
- Año 2022: 1,8% sobre el salario base del año 2021.

El citado incremento tendrá lugar a partir del 1 de enero de cada ejercicio, por lo que no habrá lugar a abono en concepto de atrasos. Excepcionalmente, y en lo que se refiere al 2021, se procederá a la realización de una nómina de atrasos que comprenderá, en su caso, las diferencias entre la cuantía efectivamente abonada a cada trabajador y la que hubiera correspondido abonar según la actualización establecida en la presente cláusula. Dicha nómina de atrasos se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de Junio de 2021.

Artículo 35. Estructura salarial para el personal exento

A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

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

1) Salario base

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

2) Plus de retén o call-out

La compensación por este concepto, para el personal exento, será de 311,5 Euros semanales, abonándose adicionalmente, cuando el trabajador acuda al emplazamiento, el plus de transporte correspondiente.

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

Los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 22,02€.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

3) Complemento Especial Dedicación

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre 305,80 y los 975,79 € anuales, que se incluirán directamente en el plan de pensiones como aportación extraordinaria. Este complemento tendrá lugar después de la evaluación del manager al empleado.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

4) Complemento de Productividad

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

Evaluación	Valor 2021
Outstanding	2,277.59 €
Excellent	1,917.97 €
Strong	1,468.45 €
Improvement Needed	659.30 €
Unsatisfactory	0.00 €

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

Alta en la Empresa en el momento de la liquidación:

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

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

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

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

5) Bonus

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

B. REVISIÓN SALARIAL

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

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

Artículo 36. Jornada

La duración de la jornada de trabajo para los años de vigencia del Convenio será de 1.694 horas.

A. Empleados de jornada ordinaria

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

La distribución de la jornada durante el año 2021 será la adjunta en el presente convenio, en el ANEXO III, de modo que contendrá 3 días de asuntos propios y al final del año se debe haber computado de modo tal que se realicen las horas estipuladas en el primer párrafo del presente artículo, salvo las excepciones de las vacaciones y los días de asuntos propios que podrán disfrutarse en el primer cuatrimestre del año posterior.

La distribución de la jornada para el año 2021 se ajustará al primer párrafo y será establecida por la Dirección y el Comité siguiendo un modelo análogo al ANEXO III.

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

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

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

A.4.- Los empleados de jornada ordinaria, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos, excepto el período de jornada intensiva, trabajarán 8 horas de trabajo efectivo cada día, de lunes a jueves, ambos inclusive, o bien 8 horas y 15 minutos, o bien 8 horas y 30 minutos tal y como se establece en el ANEXO III.

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

A.5.- El horario será el indicado en el Anexo III. Disfrutarán de 35 minutos de pausa para la comida en el año 2021 y 30 minutos en el año 2022, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores tendrán obligación de realizar el correspondiente fichaje al inicio y la finalización de la pausa para comida cuando durante la misma se abandone el Centro de Trabajo.

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

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

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

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

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

A.8.- Para el personal en jornada ordinaria, para ajustar el calendario laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de libre disposición o de asuntos propios. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días de asuntos propios serán un total de 3. Estos días se podrán disfrutar completos, medios o en fracciones de 2 horas. En cumplimiento de la jornada anual pactada y el calendario laboral establecido, los días de vacaciones y asuntos propios efectivamente disfrutados durante los períodos de jornada intensiva, incluidos los viernes, se compensarán con el correspondiente ajuste de jornada. La elección de cualquiera de las opciones anteriores será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

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

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

B. Empleados de jornada a Turnos

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

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

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

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

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

La distribución del cuadrante de turnos será la descrita en el Anexo IV, donde se encuentran marcados con la letra “V” los días de vacaciones correspondientes al personal de turnos para el año 2021. En los años sucesivos se desarrollará una distribución análoga.

B.2. Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la Compañía, y será ésta quien

los determine, previa comunicación y consulta con los representantes de los trabajadores. Tras su implantación las modificaciones que, sobre el sistema de turnos así definidos se produzcan, deberán ser aceptadas y consentidas por los representantes de los trabajadores en los mismos términos que los enumerados en el párrafo anterior. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá, por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados.

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

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

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

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

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

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

B.7. Cuando por paradas de las unidades de producción o por necesidades de la Compañía, el empleado afecto al sistema de turnos pase a realizar trabajos temporales en jornada ordinaria, seguirá percibiendo el total de las retribuciones del puesto de procedencia.

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

B.9. Descansos: para los trabajadores en régimen de turno, y cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (establecido en el apartado 3 del art. 34 del ET), éste se podrá reducir hasta un mínimo de 8 horas. El

exceso de jornada se compensará mediante descanso durante el trimestre inmediatamente posterior. Si, por razones de producción, no fuese posible este descanso compensatorio se abonará como compensación económica con igual valor que en el punto anterior.

B.10. Efectiva cobertura de bajas y ausencias.

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

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

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

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

B.11. Exceso de Jornada del Personal a Turnos

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

a) La solicitud de días de asuntos propios se realizará por trimestres completos. La solicitud deberá realizarse al menos 15 días naturales antes de comenzar el trimestre correspondiente al disfrute, ante el jefe inmediato y mediante el sistema de control de presencia.

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

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

b) El disfrute de estos asuntos propios, prorrateados según lo establecido en el punto c) siguiente, deberá de realizarse dentro del año natural en el que son generados.

c) Los días de asuntos propios para el año 2021, se ajustarán según lo siguiente.

Turno A: 8.25 días

Turno B: 5.25 días

Turno C: 6.25 días

Turno D: 8.25 días

Turno E: 8.25 días

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Operadores a días

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Durante el periodo de pertenencia al grupo de operadores a día, se devengarán las vacaciones conforme al sistema establecido para la jornada ordinaria, estableciendo un calendario de vacaciones para el mencionado personal pudiendo disfrutar dichos días dentro de los seis meses siguientes si coinciden con el año natural, de lo contrario podrán fijarse de común acuerdo en el mismo año natural.

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

n) Mensualmente se regularizará el disfrute de las horas de descanso devengadas. Se programarán los descansos correspondientes para el próximo

trimestre, según la valoración anterior. Durante los descansos correspondientes generados por cobertura de ausencias o necesidades del turno y/o las vacaciones programadas del operador a días, éste no podrá ser avisado para nuevas coberturas.

Artículo 37. Jornadas especiales

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

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

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

El procedimiento será el siguiente:

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

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

Compensaciones:

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

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

Artículo 38. Horas extraordinarias

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

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

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

Existe también la posibilidad de compensar con descanso de una hora por cada hora trabajada y el abono al trabajador de una compensación económica

consistente en el 0,75 del valor de la hora base sin perjuicio, igualmente, de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo. Estas horas extraordinarias no computarán como horas extraordinarias en el cómputo máximo de horas ya que no supondrán un incremento de la jornada anual pactada.

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

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

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

Artículo 39. Vacaciones anuales

a) Régimen general de vacaciones:

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

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

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

- 1.º Los empleados con hijos en edad escolar.
- 2.º El más antiguo en la Compañía.
- 3.º El empleado de más edad.

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

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente y, en todo caso, con antelación de 2 meses antes del comienzo

de su disfrute. Excepcionalmente, el calendario, podrá sufrir modificaciones si por causas imprevistas fuese necesario.

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

b) Empleados de más de 60 años:

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

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

Artículo 40. Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

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

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

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

5. Los empleados tienen derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o pre-adoptivo aunque sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento de éste o, en su caso, de la correspondiente resolución judicial o administrativa por la que se determine la adopción o acogimiento. Los sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador en esta situación tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de excedencia, siempre y cuando la solicitud, por la totalidad del periodo, se efectúe de una sola vez. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

Artículo 41. Licencias y permisos retribuidos

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

- Por matrimonio, 15 días naturales.
- Por accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y en general hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables (conforme a lo dispuesto en el calendario laboral), ampliables a 4 en caso de que el empleado tuviera que desplazarse más de 100 Kms desde su lugar de residencia habitual (distancia sólo de ida).

Se entenderá por enfermedades graves las recogidas en el Anexo I del RD 1148/2011.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La licencia abarcará únicamente el período que coincida con la prestación de servicios. No generará permisos retribuidos en períodos posteriores (por ejemplo, en el siguiente turno o a la mañana siguiente en jornada ordinaria, salvo en lo que coincida con la permanencia en urgencias).

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

- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres en grado natural, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

- Por traslado del domicilio habitual con cambio de residencia, 1 día laborable. Si es entre distintas poblaciones (separadas, al menos, 20 km.), 1 día laborable y el siguiente natural.

- Por separación: En caso de separación legal o divorcio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida, que deberá disfrutarse en el mismo día laborable del hecho causante.

- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo imprescindible.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Seguridad Social y en aquellos casos que un facultativo indique el seguimiento de tratamientos en centros especializados, cuando coincida con el horario de trabajo. En los casos de asistencia al Seguro Médico Privado propuesto por la Compañía, tendrán la misma consideración siempre y cuando sea coincidente el horario de consulta o tratamiento con el horario laboral. En éste último caso se procurará que sea fuera de la jornada laboral.

- Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial reconocido, con la obligación de presentar el justificante de examen.
- Por fallecimiento de otros familiares que convivan con el empleado, 1 día natural.
- Por lactancia, y debido a la lejanía del lugar de trabajo con las zonas urbanas, se amplían las reducciones estipuladas en Ley a 1 hora y 30 minutos en mitad de la jornada o bien 45 minutos en el inicio de jornada y 45 minutos al final. Cualquiera de los progenitores, por su voluntad, podrá acumular el derecho de lactancia en jornadas completas.
- En caso de sufragio se da una licencia de 5 horas en el día de la votación, cuando coincida con el horario de votación.
- En caso de pertenencia a una mesa electoral la licencia es el día de la votación y garantizando en todo caso, 12 horas de descanso hasta la apertura de la mesa y 5 horas de la jornada de trabajo siguiente.
- En caso de desplazamientos por cuestiones laborales, superiores a un mes, se tiene derecho a 1 día laborable en el lugar de origen, inmediatamente anterior o posterior al día del desplazamiento. En caso de ser desplazamientos superiores a 2 meses el supuesto se amplía a 2 días laborables.
- Por comuniones de hijos, 1 día en el día de la ceremonia, si es laborable.
- En los tres primeros supuestos de este artículo y por razones extraordinarias la Compañía podrá otorgar el tiempo que estime necesario según las circunstancias, siendo la presente una facultad privativa de la Compañía, cuyo ejercicio no se considera como precedente, ni generará derecho adquirido.
- Las licencias por maternidad serán incrementadas en 2 semanas sobre el régimen legalmente previsto.

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

Asimismo, para que el padre genere derecho a dicha licencia se establece como requisito necesario que haya disfrutado de, al menos, una de las 16 semanas de baja maternal que corresponden por nacimiento de hijo.

- Por paternidad, y durante el tiempo que legalmente corresponda.

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

Se reconocen los mismos derechos que el presente artículo contempla para los cónyuges, a las personas que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Esta inscripción será obligatoria para el disfrute de las licencias.

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

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

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

Licencias sin sueldo

La Dirección estudiará las solicitudes a estas licencias caso por caso. Se concederán en atención a criterios de necesidad (enfermedad de un pariente, formación propia...) y el tiempo concedido irá en función de ello, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitar de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación. En caso de otorgamiento, la Compañía se compromete a reincorporarles en su puesto de trabajo una vez finalizada la licencia sin necesidad de solicitud.

El empleado no podrá ampliar ni reducir el tiempo concedido.

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

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

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

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

Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por una razón de enfermedad, además de notificar la circunstancia a su supervisor inmediatamente, deberá enviar al Departamento de Recursos Humanos el parte de baja, así como los partes de confirmación, en su caso, emitidos por los servicios médicos de la Seguridad Social. La Compañía podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del empleado.

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

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

Artículo 43. Control de accesos

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

Capítulo VII

Beneficios sociales y régimen asistencial

Artículo 44. Plan de pensiones

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

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

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

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

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

Artículo 45. Seguro de vida

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

Artículo 46. Seguro médico

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

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

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

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

Artículo 47. Complemento de empresa

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

Todo el personal que se encuentre en situación de IT, por cualquier motivo, deberá colaborar con el Servicio Médico de Empresa a los efectos de evitar el fraude en el absentismo. Dicho servicio médico tiene la responsabilidad de atender y prestar la asistencia requerida por los trabajadores. En caso de que los informes del facultativo nominado por la Compañía constaten algún tipo de fraude en este sentido, la Compañía podrá suspender las ayudas anteriormente señaladas, previa información a los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 48. Transporte

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

- Grupo 1: Hasta 20 km de distancia: 216,99 Euros/mes.
- Grupo 2: Más de 20 km de distancia: 253,30 Euros/mes.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

Artículo 49. Ayuda comida personal jornada ordinaria

El personal de jornada ordinaria cobrará 134,49 €/mes por este concepto durante el año 2021.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

Artículo 50. Ayuda a formación de empleados

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

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

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

Artículo 51. Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos

Aquel empleado que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 110,54 €/mes.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

Artículo 52. Política de reubicación

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

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

Artículo 53. Ropa de trabajo

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

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

Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.).

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. Reconocimientos médicos

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

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

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

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

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

Artículo 55 bis. Otros beneficios sociales

A. AYUDA A GUARDERÍA

Se establece, en concepto de ayuda para guardería, un importe de 24,67 € mensuales.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

B. COMPRA DE ACCIONES DE LA COMPAÑÍA

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

Artículo 56. Formación

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

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

A) Objetivos:

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

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

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

B) Articulación de la Formación:

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

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

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 22,06 €/hora.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

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

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

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

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

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

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

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 57. Régimen de faltas y sanciones

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

Artículo 58. Graduación de las faltas

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

Artículo 59. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Abandono reiterado de la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

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

Artículo 60. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. La embriaguez en acto de servicio

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

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

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5 del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

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

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

Artículo 62. Régimen de sanciones

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

- **Por faltas leves:** amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

· **Por faltas muy graves:** desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

Artículo 63. Prescripción

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

Capítulo IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 64. Seguridad e higiene

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

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

1. Principios Generales

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión.
- d) Utilización de los medios de protección personal contra los mismos.

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

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

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

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

La Empresa y la representación de los trabajadores, se comprometen dentro de sus competencias a poner los medios y promover las actitudes necesarias para

conseguir un desempeño en EHSS alineado con los objetivos establecidos por la corporación con carácter anual.

2. Delegados de Prevención

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

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

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

3. Comité de Seguridad y Salud

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

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

4. Vigilancia y Prevención del Riesgo

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

(a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.

(b) Un plan general de prevención.

(c) Planificación de los planes anuales de prevención.

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

5. Vigilancia de la salud

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

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

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

Artículo 65. Actuación en defensa y protección del medioambiente

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

La Empresa se compromete a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en materia medioambiental además de con la normativa interna sobre medioambiente de la Empresa y, para ello, utilizará los sistemas de gestión

Medioambiental vigentes para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Capítulo X

Representación de los trabajadores

Artículo 66. Representación de los trabajadores

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

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

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

Artículo 67. Comité de empresa

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

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

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

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

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación. Las comunicaciones del Comité de Empresa al personal por medios electrónicos requerirán la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

4. Los representantes de los trabajadores, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por ciento de la plantilla, podrán convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el centro de trabajo y en local

adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

Podrán acumularse estas horas sindicales, por períodos no inferiores a 3 meses, en favor de uno o más de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La representación de los trabajadores recibirá la siguiente información:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa (planes de selección y reclutamiento, modalidades contractuales y acuerdos de colaboración con el SEPE, Universidades, etc.).
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

- Semestralmente, de los contratos de servicio suscritos por la Dirección.

Por razón de la materia de que se trate:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Colegio de Técnicos y Administrativos:

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

Colegio de Especialistas y no Cualificados:

- El resto del personal.

Capítulo XI

Plan de igualdad

Artículo 68. Plan de igualdad

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio del contenido del Plan de Igualdad de SABIC Innovative Plastics, S.Com. por A., al que las partes negociadoras se remiten de forma expresa, a continuación, se indica cuál es la estructura principal que debe contener un plan de igualdad:

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación,

clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

Objetivos del Plan de Igualdad.

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

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

- a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- b) Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- c) Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- d) Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo XII

Jubilación

Artículo 69. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

Capítulo XIII

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 70. Trabajo a distancia

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

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

a) Ambas partes (Empresa y persona trabajadora) podrán exigir la reversibilidad del trabajo a distancia, salvo que el contrato se pactase

originalmente bajo esta modalidad, en cuyo caso la modificación tendrá que efectuarse de mutuo acuerdo.

La reversibilidad deberá ser notificada a la contraparte por escrito y con un preaviso de 30 días naturales sobre la fecha de efectos.

En todo caso, deberán haber transcurrido al menos seis meses entre el inicio de la prestación de servicios a distancia y la fecha de efectos de la reversibilidad.

b) Las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia dispondrán del mismo régimen de flexibilidad horaria que se establezca para el personal presencial. En todos los casos. Sólo podrá exceptuarse la realización del Call Out en los términos que expresamente se prevén en el Convenio Colectivo.

c) El registro horario se llevará a cabo a través de los medios telemáticos facilitados por la Empresa, con las mismas condiciones y efectos que el personal presencial.

d) Los medios informáticos, telefónicos o telemáticos facilitados por la Compañía para la realización del trabajo a distancia tendrán estrictamente la consideración de herramientas de trabajo y su uso quedará por tanto circunscrito a materias profesionales. El uso de dichos medios con fines personales deberá ser previamente solicitado por la persona trabajadora y autorizado por la Compañía.

e) El régimen de compensación de gastos derivados del trabajo a distancia será el fijado con carácter general para Grupo SABIC.

f) El acceso a la modalidad de trabajo a distancia conllevará la correspondiente reducción del plus transporte en la misma proporción (%) que no se realice desplazamiento al centro de trabajo.

No se considerarán supuestos de trabajo a distancia aquellos desplazamientos en misión, durante los cuales los empleados sean destinados de manera continuada a lugares distintos del centro de trabajo habitual para la realización de trabajos o proyectos específicos de cualquier clase.

Artículo 71. Derecho a la desconexión digital

La Empresa garantiza, tanto a los trabajadores en régimen presencial como para aquellos acogidos a la modalidad de trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital en los términos legalmente establecidos.

A estos efectos la Empresa, previa audiencia a la representación de los trabajadores, elaborará una política interna en materia de desconexión digital.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: brigada de emergencia

El ingreso y mantenimiento en la Brigada de Emergencias se regirá por las siguientes condiciones:

A) CONDICIONES MÍNIMAS PARA TODOS LOS MIEMBROS DE LA BRIGADA

1. Presentación voluntaria para formar parte de la Brigada de Emergencias.
2. Estar integrado en la organización mediante el sistema de "Trabajo a Turno".
3. Estar en posesión de las condiciones físicas y psicológicas adecuadas, determinadas por un reconocimiento médico periódico y en su momento, por la superación de pruebas acordes a las funciones a desempeñar en la Brigada. Estas pruebas se realizarán semestralmente.

4. Tener autorización del jefe directo/manager del departamento constatando que el trabajo ordinario del voluntario NO ES INCOMPATIBLE con las funciones que éste tiene que desempeñar dentro de la Brigada de Emergencias (ejemplos de incompatibilidad: coordinadores de área, panelistas FGA, etc.).

B) CONDICIONES CONSIDERADAS COMO MÉRITO PARA EL INGRESO EN LA BRIGADA

1. Estar en posesión de los permisos que autoricen la conducción de vehículos pesados (clase "C") y/o de emergencias.

2. Haber pertenecido anteriormente a la Brigada de Emergencias de SABIC-IP en Cartagena. En estos casos se valorarán de forma más positiva las pertenencias más recientes.

3. Aportar conocimientos teóricos/prácticos previos al ingreso en la Brigada en: primeros auxilios, lucha contra incendios, control de emergencias o en cualquier otra materia que pueda ser de utilidad para la Brigada. Estos conocimientos deberán acreditarse mediante titulaciones oficiales de organismos públicos y/o privados.

4. Aportar experiencia y/o conocimientos previos al ingreso en la Brigada por: pertenencia a otras brigadas de emergencia de empresas, bomberos voluntarios, protección civil, Cruz Roja, etc. Esta experiencia podrá ser demostrada mediante certificados extendidos por los organismos en cuestión o a través de pruebas teórico/prácticas.

5. Haber participado de manera activa y demostrando su interés, en actividades de seguridad dentro de la Empresa.

C) CONDICIONES NECESARIAS PARA LA PERMANENCIA EN LA BRIGADA

1. Asistencia a todas las formaciones establecidas, con el correcto aprovechamiento de éstas. En caso de ausencia, ésta deberá estar convenientemente justificada.

2. Integración plena en el equipo correspondiente, participando de forma activa en las actividades comunes, manteniendo el buen ambiente de trabajo, demostrando la capacidad de trabajar en equipo.

3. Seguir de manera precisa y eficaz las instrucciones de sus correspondientes jefes de equipo y responsables de Brigada.

4. Seguir estrictamente todo lo expuesto en el Reglamento Interno de la Brigada de Emergencias, poniendo especial atención en el aprovechamiento de la formación, el conocimiento de los procedimientos de intervención y en el uso adecuado de los medios de protección personal y demás equipos que la Empresa ponga a su disposición.

5. Cumplir en todo momento las "Condiciones Mínimas para todos los miembros" descritos en el primer párrafo de esta Disposición.

6. Aquellas personas que no cumplan estos requisitos dejarán de pertenecer a la Brigada. Independientemente que las causas o razones hayan sido motivadas por cambios organizativos, cuestiones personales, etc.

7. La compensación económica que se recibe por la pertenencia a la Brigada tiene la consideración de complemento de puesto. Se dejará de percibir en el caso de dejar de pertenecer a la misma.

D) FORMACIÓN.

Adicionalmente a la formación de la Brigada se impartirá al objeto de que se encuentren capacitados para colaborar con las tareas de la misma en caso de emergencia.

Las horas de adiestramiento que se efectúen fuera de la jornada se abonarán, en el año 2021 a 30,11 Euros.

La cantidad anteriormente indicada se actualizará el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

Las condiciones no recogidas en esta disposición serán las establecidas en el Reglamento de la Brigada de Emergencia.

Disposición adicional segunda: Compromiso con la calidad

Para la exitosa permanencia en el mercado y para nuestro crecimiento, SABIC adquiere y requiere de sus empleados un compromiso común, dotar al mercado de los mejores productos y servicios. Para ello, nuestros procesos, sean productivos o no, deben contar con cero errores. Esto se consigue y sostiene mediante la preparación continua y la plena involucración de todos los empleados, para que éstos sean capaces de optimizar los procesos en los que trabajan y controlar así las deficiencias de los mismos.

El equipo directivo de SABIC se compromete a dotar a los empleados de la formación, preparación, medios disponibles y directrices necesarias para que éstos en su entorno puedan, de forma responsable y comprometida con nuestra calidad, controlar y evitar errores y mejorar continuamente nuestros procesos, llevando a cabo cualesquiera acciones predictivas y/o correctivas en su ámbito laboral para asegurar y dotar a nuestros procesos y a nuestros productos de la mayor calidad.

La Compañía cuenta con iniciativas que ayudan a nuestro éxito en el mercado y por tanto al bienestar de los empleados. Éstas deben y deberán ser puestas en práctica por todos y cuantos trabajan en esta Empresa, formando parte inherente de todos los puestos de trabajo, tanto el aprendizaje y la preparación en las iniciativas de mejora y calidad, como el uso y control de procesos, que faciliten el aseguramiento de nuestra calidad.

En nuestros procesos de evaluación de desempeño, promoción, premios, etc., se reconocerá y valorará el compromiso individual de quienes se esfuerzan y apoyan fehacientemente nuestras iniciativas en pro de la excelencia.

Por parte de todos, requerimos esfuerzo, pleno compromiso y la necesaria participación, para mantener nuestras instalaciones y para el crecimiento de mercado.

Esta será la clave para el éxito de todos los empleados.

Disposición adicional tercera: Condiciones de empleo de los trabajadores no indefinidos

Durante la vigencia pactada en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, a los trabajadores de la Compañía cuyo contrato de trabajo sea de carácter temporal/eventual, le serán de aplicación en régimen de igualdad todos los beneficios sociales previstos en el convenio, salvo aquellos que por su propia naturaleza requieran un plazo de carencia para desplegar sus efectos. En igual medida, le resultarán de aplicación las mismas condiciones que al personal con contrato indefinido en lo que al régimen de despidos se refiere una vez que

cumplan 3 años de antigüedad en la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional cuarta: Complemento de antigüedad

La antigüedad que se tendrá en cuenta para el encuadramiento de los trabajadores en su salario de referencia, será la que ostenten a 31 de diciembre de 2009, de acuerdo al sistema de redondeo natural (decimal igual o superior a 5, redondeo al alza, decimal inferior a 5, redondeo a la baja).

La cantidad correspondiente al incremento de antigüedad se aplicará con carácter anual.

Esta cantidad sólo se hará efectiva en caso de que el trabajador se encuentre en activo en la Empresa en el mes de enero del año posterior a su devengo.

La aplicación del Plan de Antigüedad podrá dar lugar a uno de los siguientes supuestos:

- Empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II percibirán el incremento fijado cada año en las Tablas Salariales.

- Empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II, comenzarán a percibir el incremento por antigüedad únicamente a partir del momento en que su salario se iguale con el salario de referencia correspondiente.

Disposición adicional quinta: Compromiso de transferencias

La Compañía se compromete a realizar transferencias de operadores de Compounding a Plantas Químicas cuando se produzcan vacantes temporales y/o definitivas en las mismas.

Vacantes definitivas:

Los responsables de planta determinarán los candidatos a considerar, estableciendo un orden de prioridad entre los trabajadores seleccionados. Los parámetros utilizados para la valoración de los candidatos serán determinados por los mismos, en función de las características de dicho puesto de trabajo y de las necesidades organizativas en cada momento.

En base a lo establecido anteriormente la Compañía definirá si la cobertura de dicho puesto de trabajo se efectúa con personal de nueva contratación o con personal de plantilla

Vacantes temporales:

En este sentido se entenderá como vacante temporal aquella cuyo titular haya pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Para la identificación y selección de candidatos se procederá de acuerdo a lo anteriormente descrito (vacantes definitivas).

Los empleados que hubiesen ocupado una vacante temporal en Planta Química, serán considerados como candidatos preferentes a los efectos de ocupar una vacante estructural o definitiva en dicha Planta, siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos adicionales contemplados en la vacante.

Asimismo, no se tendrá derecho a la consolidación de aquellas condiciones laborales y, especialmente económicas, relacionadas directamente con el puesto de trabajo ocupado transitoriamente, por lo que una vez reingrese en su puesto de trabajo anterior, también lo hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de su reubicación (sin perjuicio, de las oportunas actualizaciones salariales, en su caso).

Disposición adicional sexta: Procedimiento de resolución de conflictos

De conformidad con lo previsto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de resolución de discrepancias, así como para las situaciones de una eventual inaplicación de condiciones de convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso que la empresa y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo se someterá a la Comisión de Garantía que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

En caso que la Comisión de Garantía no resuelva la cuestión, se aplicarán los procedimientos de arbitraje, mediación y conciliación establecidos en los acuerdos interprofesionales correspondientes y, en concreto, en el II Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Disposición adicional séptima: Grupos de cotización

Se incluye, como Anexo VI al presente Convenio Colectivo, la distribución de los distintos Grupos/Niveles Profesionales existentes en la Empresa entre los Grupos de Cotización establecidos en la legislación vigente. La actualización de los grupos de cotización conforme a la nueva distribución se realizará con fecha efectiva el día 1 del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Disposición adicional octava: Jornada especial en supuestos excepcionales

En supuestos excepcionales, tales como desplazamientos al extranjero para la realización de servicios de carácter extraordinario u otros que pudieran acontecer, la Empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar la extensión del régimen de jornadas especiales a dichos supuestos y a los trabajadores especialmente afectados.

En dichos supuestos, el acuerdo que se alcance deberá formalizarse por escrito, con carácter previo a su aplicación, y estableciendo expresamente la duración máxima de su vigencia.

En todo caso resultarán de aplicación los descansos mínimos exigidos por la Ley, así como la normativa de aplicación imperativa en supuestos de traslado internacional.

ANEXOS

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2021

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A ORDINARIA

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A TURNOS

ANEXO V: DCP

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

ANEXO VII: FORMACIÓN

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Producción	QA	Mantenimiento	EHS	PA/IT	Tecnología	Administración
Nivel VII	Jefe Turno Especialista I	Coordinador Día Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I
Nivel VI	Coordinador Turno 1er Operador Especialista II	Coordinador Turno Especialista II	Coordinador	Coordinador Especialista II	Técnico I	Coordinador Especialista II	Especialista II
Nivel V	Técnico Producción I Panelista I	Técnico I	Técnico I	Técnico I	Técnico II	Técnico Día I	Administración I
Nivel IV	Técnico Producción II Panelista II Operador I	Técnico II Técnico Turno I	Técnico II	Técnico II	Técnico III	Técnico Día II Técnico Turno I	Administración II
Nivel III	Operador II	Técnico Turno II	Técnico III	Técnico III	Técnico IV	Técnico Día III Técnico Turno II	Administración III
Nivel II	Operador III	Técnico Turno III	Técnico IV	Técnico IV		Técnico Día IV Técnico Turno III	Administración IV
Nivel I							Administración V

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2021

Anexo II: Tabla salarial 2021

Años	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	18,973.88		20,103.01		21,395.17		22,579.05		24,784.64		27,018.53		30,684.60	
1	19,334.39	1.9%	20,484.97	1.9%	21,801.68	1.9%	23,008.05	1.9%	25,255.55	1.9%	27,531.88	1.9%	31,267.61	1.9%
2	19,701.74	1.9%	20,874.18	1.9%	22,215.91	1.9%	23,445.21	1.9%	25,735.40	1.9%	28,054.99	1.9%	31,861.70	1.9%
3	20,076.07	1.9%	21,270.79	1.9%	22,638.02	1.9%	23,890.67	1.9%	26,224.38	1.9%	28,588.03	1.9%	32,467.07	1.9%
4	20,457.52	1.9%	21,674.94	1.9%	23,068.14	1.9%	24,344.59	1.9%	26,722.64	1.9%	29,131.20	1.9%	33,083.94	1.9%
5	20,846.21	1.9%	22,086.76	1.9%	23,506.43	1.9%	24,807.14	1.9%	27,230.37	1.9%	29,684.70	1.9%	33,712.54	1.9%
6	21,242.29	1.9%	22,506.41	1.9%	23,953.06	1.9%	25,278.47	1.9%	27,747.75	1.9%	30,248.71	1.9%	34,353.08	1.9%
7	21,645.89	1.9%	22,934.03	1.9%	24,408.16	1.9%	25,758.76	1.9%	28,274.95	1.9%	30,823.43	1.9%	35,005.79	1.9%
8	22,057.17	1.9%	23,369.78	1.9%	24,871.92	1.9%	26,248.18	1.9%	28,812.18	1.9%	31,409.08	1.9%	35,670.89	1.9%
9	22,476.25	1.9%	23,813.80	1.9%	25,344.49	1.9%	26,746.89	1.9%	29,359.61	1.9%	32,005.85	1.9%	36,348.64	1.9%
10	22,903.30	1.9%	24,266.26	1.9%	25,826.03	1.9%	27,255.09	1.9%	29,917.44	1.9%	32,613.96	1.9%	37,039.27	1.9%
11	23,338.46	1.9%	24,727.32	1.9%	26,316.73	1.9%	27,772.93	1.9%	30,485.87	1.9%	33,233.63	1.9%	37,743.01	1.9%
12	23,781.89	1.9%	25,197.14	1.9%	26,816.74	1.9%	28,300.62	1.9%	31,065.10	1.9%	33,865.06	1.9%	38,460.13	1.9%
13	24,233.75	1.9%	25,675.89	1.9%	27,326.26	1.9%	28,838.33	1.9%	31,655.34	1.9%	34,508.50	1.9%	39,190.87	1.9%
14	24,694.19	1.9%	26,163.73	1.9%	27,845.46	1.9%	29,386.26	1.9%	32,256.79	1.9%	35,164.16	1.9%	39,935.50	1.9%
15	25,163.38	1.9%	26,660.84	1.9%	28,374.52	1.9%	29,944.60	1.9%	32,869.67	1.9%	35,832.28	1.9%	40,694.27	1.9%
16	25,641.48	1.9%	27,167.40	1.9%	28,913.64	1.9%	30,513.54	1.9%	33,494.20	1.9%	36,513.10	1.9%	41,467.46	1.9%
17	26,128.67	1.9%	27,683.58	1.9%	29,463.00	1.9%	31,093.30	1.9%	34,130.59	1.9%	37,206.84	1.9%	42,255.35	1.9%
18	26,625.12	1.9%	28,209.57	1.9%	30,022.80	1.9%	31,684.07	1.9%	34,779.07	1.9%	37,913.77	1.9%	43,058.20	1.9%
19	27,131.00	1.9%	28,745.55	1.9%	30,593.23	1.9%	32,286.07	1.9%	35,439.87	1.9%	38,634.14	1.9%	43,876.30	1.9%
20	27,646.48	1.9%	29,291.71	1.9%	31,174.50	1.9%	32,899.51	1.9%	36,113.23	1.9%	39,368.18	1.9%	44,709.95	1.9%
21							33,524.60	1.9%	36,799.38	1.9%	40,116.18	1.9%	45,559.44	1.9%
22							34,161.56	1.9%	37,498.57	1.9%	40,878.39	1.9%	46,425.07	1.9%
23							34,810.63	1.9%	38,211.04	1.9%	41,655.08	1.9%	47,307.15	1.9%
24								38,937.05	1.9%	42,446.52	1.9%	48,205.98	1.9%	
25								39,676.85	1.9%	43,253.01	1.9%	49,121.90	1.9%	

Esta tabla establece los valores de la tabla salarial correspondiente al año 2021 revisados con el 1.5% de incremento.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A ORDINARIA

ENERO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
1							
2	8.5	8.5		8.5	6.5		
3	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
4	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
5	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

FEBRERO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
6	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
7	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
8	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
9	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

MARZO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
10	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
11	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
12	8.5	8.5	8.5	8.5			
13	8.5	8.5	8.5	8.5			
14	6	6	6				

ABRIL 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
14							
15	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
16	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
17	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
18	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

MAYO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
18							
19	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
20	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
21	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
22	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
23	8.5						

JUNIO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
23							
24	8.5	8.5		8.5	6		
25	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
26	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
27	8.5	8.5	8.5				

JULIO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
27				6	6		
28	6	6	6	6	6		
29	6	6	6	6	6		
30	6	6	6	6	6		
31	6	6	6	6	6		

AGOSTO 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
31							
32	6	6	6	6	6		
33	6	6	6	6	6		
34	6	6	6	6	6		
35	6	6	6	6	6		
36	6	6					

SEPTIEMBRE 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
36				8.5	8.5	6	
37	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
38	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
39	8.5	8.5	8.5	8.5			
40	8.5	8.5	8.5	8.5			

OCTUBRE 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
40					6.5		
41	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
42	8.5		8.5	8.5	6.5		
43	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
44	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

NOVIEMBRE 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
45		8.5	8.5	8.5	6.5		
46	8.5	8	8	8	6.5		
47	8	8	8	8	6.5		
48	8	8	8	8	6.5		
49	8	8					

DICIEMBRE 2021							
	L	M	X	J	V	S	D
49				8	8	6.5	
50		8		8	6.5		
51	8	8	8	8	6.5		
52	8	8	8	8	6		
53	6	6	6	6	6		

- Festivo Nacional o Local
- Jornada Intensiva; Viernes de todo el año, Semana Santa, Verano y Navidad
- Recuperación de Jornada 30 minutos
- Jornada laboral sin recuperación de jornada



ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL 2021 – PERSONAL A TURNOS

Enero 2021																															
	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N							
B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V	V		M	M	M
C				M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T
D	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N							M	M			T	T	N	N	N
E	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N

Febrero 2021																													
	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
A	M	M	T	T	N	N		V	V						M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	
B	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N	N
C	N	N					M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	M				T	T	N	N		
D			M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N				V	V		M	M	M
E	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N								

Marzo 2021																															
	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	T	T	N	N						M	
B	V	V	V		M	M		T	T	N	N					M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	
C			M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N				V	V		M	M	M	T	N
D	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N	V	V	V
E	M	M	T	T	N	N		V	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	

Abril 2021																															
	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	M	T	T	N	N		
B	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N		
C	N						M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N		V	V			M	
D		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	
E					M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	

Mayo 2021																																
	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A					M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N		N	N	V	V			M	M	M	T
B			M	M	T	T	N	N		V	V				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	
C	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T										M	M	T	T	N	N	V		
D	N	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N							M		
E	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V					M	M	M	T	T	N	N			

Junio 2021																															
	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N		V	V
B	N						M	M	T	T	N	N		V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	
C	V			M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N								M	M	T	
D	M	T	T	N	N	N	V	V	V					M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	
E		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	M	T	T	N	



Julio 2021																															
	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	N	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N
B	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N	
C	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				
D					M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M		T	T	N	N					M	M	T	T
E	N						M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M

Agosto 2021																																
	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N
B					M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N
C		M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	
D	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						
E	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N	V	V	

Septiembre 2021																															
	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N					
B	N	N						M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N			V	V		
C						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	
D	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N
E				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	

Octubre 2021																																
	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A				M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N
B	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	
C	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N			
D					M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	
E	N	N	N	V	V															M	M	T	T	N	N							

Noviembre 2021																																
	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
A	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N						
B		V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					M	M		
C			M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	
D	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V		
E	M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N

Diciembre 2021																																	
	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
A	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V					M	M	T	T	N	N		
B	T	T	N	N	N			V	V				M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N					
C	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M		
D			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	
E						M	M	T	T	N	N	N	V	V					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T

ANEXO V

DCP

AREAS TÉCNICAS							
	Operaciones		Technical		Mantenimiento	Tecnología	EHSS
	Plantas Químicas	Compounding	TD - QA	TD - Process Control	Mantenimiento	Tecnología	EHSS/SAFETY
Nivel 7	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promoción	Promoción	DCP	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	Promoción	Promoción	DCP	DCP	Promoción	DCP
Nivel 4	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP
Nivel 3	DCP	DCP	DCP	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP
Nivel 2	Nivel de entrada	Nivel de entrada	Nivel de entrada			Nivel de entrada	Nivel de entrada
Nivel 1							

AREAS NO TÉCNICAS						
	Site Logistics	Supply Chain Management	Servicio Secretaría	Recursos Humanos	Finanzas	Compras
Nivel 7	Promocion	Promocion	n/a	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	DCP	n/a	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 4	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 3			Nivel de entrada	Nivel de entrada	Promoción	Promoción
Nivel 2						
Nivel 1						

El presente documento refleja los Departamentos en los que se desarrolla el programa de DCP y los niveles en los que opera dicho programa.

ANEXO VI

GRUPOS DE COTIZACIÓN

Nivel	Posición	PROD.	QA	MTTO.	EHS	PA/IT	TECH.	ADMON.
7	Coordinador día/OMG	4	4	4	4	4	4	3
	Coordinador Turno							
	Jefe Turno							
	Especialista							
6	Administración	4	4	4	4	4	4	5
	Coordinador Ordinaria							
	Coordinador Turno							
	1st Operator							
	Especialista							
Técnico								
5	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Panelista							
	Técnico día							
	Técnico Turno							
4	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Operador/Panelista							
	Técnico Día							
Técnico Turno								
3	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Tecnico día							
2	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Técnico Turno							

ANEXO VII

PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN DE EMPLEADOS DE SABIC IP EN INSTITUCIONES AJENAS

El empleado tiene la posibilidad de solicitar ayudas a los estudios que complementen su preparación y desarrollo profesional. A continuación, se detallan las condiciones de dichas subvenciones, el procedimiento para solicitarlas y las responsabilidades del empleado.

1. REQUISITOS PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LAS AYUDAS:

- El interesado deberá motivar su solicitud de ayuda a la formación.
- El Supervisor deberá justificar la vinculación de la formación con el plan de desarrollo del empleado.
- Los contenidos de la formación no deben formar parte del plan de formación de SABIC.
- No se debe ver afectada la asistencia al puesto de trabajo ni el rendimiento del empleado.
- Se podrá tener en cuenta, de cara a la aprobación de la solicitud, el nivel de desempeño individual del empleado.

2. TIPOS DE AYUDA:

a) Formación no Universitaria

b) Formación de Grado

- Se considerarán aquellas solicitudes de empleados que no posean formación universitaria previa, o que posean una titulación universitaria de primer ciclo y deseen obtener el grado de esa misma especialidad.
- No se considerarán segundas licenciaturas o grados.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

- Sólo se considerarán solicitudes que impliquen una especialización en su campo laboral.
- Quedan excluidos de esta categoría los MBAs por considerarse formación en liderazgo y no especialización técnica.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

d) Formación en liderazgo: MBAs

- El empleado deberá estar dentro de un marco de desarrollo de carrera profesional de liderazgo.
- Debe existir un crecimiento esperado a una posición estratégica con Grado 16 o superior.
- La Compañía debe haber detectado previamente un alto potencial en el empleado.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 5 años en la Compañía

3. PROCESO DE LA TOMA DE DECISIÓN E IMPORTE DE AYUDAS A OTORGAR

El proceso de aprobación / denegación de las solicitudes, así como la tipología de la ayuda concreta y el establecimiento del importe exacto a otorgar por cada ayuda solicitada, se llevará a cabo por la **Comisión de Ayudas a la Formación**, formada por una representación del departamento de Recursos Humanos, el líder del área del empleado solicitante, y el Site Manager.

DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA AYUDA:**Marco general:**

Tipología	Cuantía
TIPO 1. Importantes para Desempeño Actual o Futuro	50% - 100%
TIPO 2. Deseables para Desempeño Actual o Futuro	25% - 60%
TIPO 3. De interés individual e investigación de procesos	0% - 30%

Tratamiento específico:**a) Cursos y Entrenamiento Específico de Corta Duración:**

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según la vinculación al puesto de trabajo.

b) Formación de Grado:

Se tipifican como “Deseables para el Desempeño Actual o futuro”, subvencionándose **entre un 50% y un 60%** de los créditos a los que se haya matriculado el empleado, tomando como base el precio medio del crédito a nivel nacional, publicado con carácter anual por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o dato estadístico equivalente que la Compañía considere oportuno.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según el nivel de vinculación al puesto de trabajo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

d) Formación en liderazgo: MBAs:

Se tipifican como “**Importantes para el Desempeño Actual o futuro**”; subvencionándose entre un **80% y un 100%** del coste formativo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

SOLICITUDES RECURRENTE:

En solicitudes recurrentes para una misma formación de duración superior a un año se aprobará por defecto el mismo porcentaje ya otorgado en cursos anteriores. Para ello, el empleado deberá aportar justificante de aprovechamiento del curso anterior junto con la solicitud.

4. PAGO DE LAS SUBVENCIONES

El pago de la ayuda se hará de acuerdo a la legislación vigente.

5. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO:

El empleado deberá cursar la formación subvencionada con el debido nivel de aprovechamiento y dentro de los plazos académicos marcados por la institución de formación correspondiente.

La Comisión de Ayudas a la Formación, que se reunirá anualmente para analizar y evaluar el aprovechamiento de las solicitudes aprobadas en el ejercicio anterior.

Para estas sesiones, el empleado deberá elaborar un breve informe donde figure el nivel de aprovechamiento, el contenido del curso, temas de especial interés para la compañía, opinión que le merece el centro, etc.

El empleado deberá devolver la ayuda si:

- a) abandona la acción formativa de forma voluntaria y sin causa justificada, o
- b) no cumple con sus responsabilidades de aprovechamiento.

6. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La finalización de la relación laboral por causa imputable al empleado (baja voluntaria, despido disciplinario reconocido o declarado como procedente, etcétera...), o suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria, **antes de que finalice la actividad formativa**, dará lugar a la **devolución del 100% de la ayuda percibida**.

Si esta finalización imputable al empleado sucede con posterioridad a la finalización de la actividad formativa, dará lugar a la **devolución de la ayuda percibida en la siguiente proporción:**

- 3/3 (100%): si la baja ocurre el primer año desde fecha de finalización de la formación.
- 2/3: si la baja ocurre el segundo año desde fecha de finalización de la formación.
- 1/3: si la baja ocurre durante el tercer año desde fecha de finalización de la formación.

7. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LA AYUDA

El empleado interesado en recibir una ayuda se podrá poner en contacto con el responsable de formación en Recursos Humanos para que le aclare el proceso, entregue los formularios a utilizar y a su vez le asesore en lo referente al curso, centro, contenidos, metodología, etc.

Los pasos a dar para formalizar una solicitud de ayuda a la formación son:

1. El empleado cumplimentará el formulario de solicitud, firmado tanto por él como por su responsable, y lo entregará al responsable de formación de Recursos Humanos.
2. La Compañía deberá, en un plazo no superior a un mes, resolver con el líder del empleado e informarlo sobre la cuantía a conceder.
3. Se procederá al pago de la cuantía vía nómina.
4. Al terminar el curso / año académico, el beneficiario entregará un resumen y acreditación de resultados académicos al responsable de formación en el departamento de Recursos Humanos.
5. Los formularios de ayuda a estudios y copia de los diplomas o certificados, serán archivados por Recursos Humanos.

Anualmente la comisión hará un informe sobre ayudas concedidas: cuantías, porcentajes, tipos de cursos, aprovechamiento de los mismos, informes de los empleados, etc. y calculará también de base para las dotaciones presupuestarias.

8. FORMACIÓN EN INGLÉS

Las ayudas para la formación en inglés tienen como objetivo elevar al máximo posible los niveles de competencia del conjunto de trabajadores de la Empresa. Al igual que el resto de ayudas a la formación, proporcionar formación en inglés es un elemento motivador para el desarrollo de los empleados de SABIC, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

ELEGIBILIDAD:

Se subvencionarán las clases de inglés a aquellos empleados que lo soliciten, siempre que mantengan una relación contractual con SABIC de carácter indefinido y ostenten una antigüedad superior a 6 meses en la compañía.

En caso de limitaciones presupuestarias u organizativas, podrá fijarse un máximo de asistentes por curso y se dará prioridad a

1. Aquellos empleados que deban hacer uso del idioma en su puesto de trabajo actual.
2. Aquellos empleados que ya hayan estado formándose en el idioma y demuestren un aprovechamiento óptimo, facilitando la continuidad en el aprendizaje.
3. Aquellos empleados que no hayan recibido con anterioridad ningún tipo de ayuda para la formación.

En ningún caso un empleado tendrá derecho a más de una forma de ayuda por este concepto, es decir, duplicidad de beneficio.



SOLICITUD:

La solicitud de este beneficio se hará de acuerdo al procedimiento interno de la compañía vigente en cada momento.



AYUDAS A LA FORMACIÓN

FORMULARIO DE SOLICITUD

Fecha de solicitud: _____

Nombre y Apellidos:

SSO / PERNR:

Departamento / Unidad:

Manager Unidad:

Puesto:

Nivel formativo actual:

Exento

No exento

Nivel / Grado:

Antigüedad (años):

SOLICITUD DE AYUDA:

Formación para la que se solicita la ayuda:

Motivación:



Datos específicos de la formación:

(cumplimenta únicamente el que corresponda al tipo de formación para la que se solicita la ayuda)

1) Cursos y entrenamientos específicos de corta duración:

Centro formativo:

Duración estimada:

Importe total:

Metodología:

Distancia

Semi-presencial

Presencial

2) Formaciones Universitarias de Grado:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Metodología:

Créditos ya aprobados:

Distancia

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Semi-presencial

Presencial

3) Formaciones Universitarias de Postgrado (Máster y Doctorado):

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Metodología:

Créditos ya aprobados:

Distancia

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Semi-presencial

Presencial

Importe total:



4) MBAs / EMBA's:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

Distancia

Semi-presencial

Presencial

Importe total:

A cumplimentar por el Manager:

JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA:

Confirmación de Recursos Humanos:

- El curso identificado no forma parte del plan de formación interno.

Firmado:

Fecha:

(Empleado)

Fecha:

(Manager)

Fecha:

(Recursos Humanos)

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Cultura

6147 Resolución de 29 de septiembre de 2021 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 septiembre de 2021 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Miralmonte" de Cartagena, con código 30019362.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 27 de septiembre de 2021 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Miralmonte" de Cartagena, con código 30019362,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 27 de septiembre de 2021 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Miralmonte" de Cartagena, con código 30019362, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 29 de septiembre de 2021.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Jesús Pellicer Martínez.

ANEXO

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "Miralmonte" de Cartagena, código 30019362, por ampliación de 1 unidad de ESO, 2 Aulas Abiertas Especializadas, y ciclos formativos de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes, Técnico Superior en Desarrollo Aplicaciones Multiplataforma, Técnico Superior en Educación Infantil, Técnico Superior en Asistente de Dirección, y Técnico Superior en Marketing y Publicidad, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30019362.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titular del Centro: "Colegio Miralmonte, S. Coop."
- d) NIF del titular: F-84233154.
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional.

f) Denominación específica: "Miralmonte".

g) NIF del centro: F-84233154.

h) Domicilio: Plaza Badem Power, s/n.

i) Localidad: 30319 Cartagena.

j) Provincia: Murcia.

k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.

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

m) Capacidad:

-Aula Abierta Especializada: 4 unidades y 24 puestos escolares.

-Educación Infantil de Primer Ciclo:

1 unidad para niños de 0 a 1 años y 8 puestos escolares.

2 unidades para niños de 1 a 2 años y 26 puestos escolares.

2 unidades para niños de 2 a 3 años y 40 puestos escolares.

-Educación Infantil de Segundo Ciclo: 8 unidades y 200 puestos escolares.

-Educación Primaria: 16 unidades y 400 puestos escolares.

-Educación Secundaria Obligatoria: 12 unidades y 360 puestos escolares.

-Bachillerato:

Ciencias: 2 unidades y 60 puestos escolares.

Humanidades y Ciencias Sociales: 2 unidades y 60 puestos escolares.

-Formación Profesional:

Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Marketing y Publicidad: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico Superior en Educación Infantil: 2 unidades y 40 puestos escolares en turno vespertino.

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 autorización según consta en los documentos que obran en el expediente.

Cuarto. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2021/2022.



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 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.

La Consejera de Educación y Cultura, María Isabel Campuzano Martínez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Fomento e Infraestructuras

6148 Extracto de la Orden de 1 de octubre de 2021 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones destinadas a jóvenes para acceso a la vivienda en la Región de Murcia (2.ª convocatoria).

BDNS (Identif.): 586781

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/586781>)

Primero. Beneficiarios.

Ayudas al alquiler de vivienda

1. Podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en esta línea de ayudas, las personas físicas mayores de edad, que reúnan los requisitos siguientes:

a) Que las personas solicitantes, así como las integrantes de la unidad de convivencia:

1.º) Posean la nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o, en caso de personas extranjeras provenientes de países terceros (fuera de la UE), cuenten con residencia legal en España.

2.º) Tengan una edad inferior a 35 años en la fecha de presentación de la solicitud.

b) Que los umbrales de renta de la unidad de convivencia de las personas solicitantes, referidos al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM), calculados de acuerdo al artículo 13, se ajusten a lo siguiente:

- Umbral mínimo: superior a 0,5 veces IPREM.

- Umbral máximo: igual o inferior a 3 veces IPREM.

Los anteriores umbrales de renta tendrán las siguientes excepciones:

1.º) El umbral máximo podrá alcanzar:

i) 4 veces el IPREM, cuando se trate de familia numerosa de categoría general o personas con un grado de discapacidad reconocida de, al menos el 33%, con las salvedades establecidas en el párrafo siguiente.

ii) 5 veces el IPREM, cuando se trate de familias numerosas de categoría especial o de personas con discapacidad de alguno de los siguientes tipos:

- Personas con parálisis cerebral; con enfermedad mental; con discapacidad intelectual o con discapacidad del desarrollo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento (33%).

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento (65%).

2.º) El umbral mínimo de renta no se aplicará a las siguientes unidades de convivencia:

i) Aquellas en las que todos sus miembros se encuentren en situación de desempleo y hayan agotado las prestaciones correspondientes a tal situación.

ii) Personas sin hogar.

3.º) Quedará exonerada de la aplicación de ambos umbrales de renta, la unidad de convivencia de las personas que hayan sufrido daños incapacitantes como consecuencia de la actividad terrorista, cónyuge o persona que haya vivido con análoga relación de afectividad, al menos los dos años anteriores, de/con las víctimas fallecidas en actos terroristas, sus hijos/as y los hijos/as de las personas incapacitadas, así como las personas amenazadas.

c) Ser titulares o estar en condiciones de suscribir en calidad de arrendatarias, un contrato de arrendamiento de vivienda habitual formalizado en los términos previstos en la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.

Ayuda a la adquisición de vivienda

1. Podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en esta línea las personas físicas mayores de edad, que reúnan los requisitos siguientes:

a) Que las personas solicitantes así como las integrantes de la unidad de convivencia:

1.º) Posean la nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o, en caso de personas extranjeras provenientes de países terceros (fuera de la UE), cuenten con residencia legal en España.

2.º) Tengan una edad inferior a 35 años en la fecha de presentación de la solicitud.

b) Que estén en condiciones de suscribir, en calidad de compradoras, un contrato público o privado de adquisición de vivienda, incluido el supuesto de vivienda edificada o a edificar sobre un derecho de superficie, cuya titularidad recaiga en un tercero, localizada en un municipio de la Región de Murcia, en los términos recogidos en el artículo 11.

c) Que los umbrales de renta de la unidad de convivencia de las personas solicitantes, referidos al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM), calculados de acuerdo al artículo 13, se ajusten a lo siguiente:

- Umbral mínimo: superior a 0,5 veces IPREM.

- Umbral máximo: igual o inferior a 3 veces IPREM.

Los anteriores umbrales de renta tendrán las siguientes excepciones.

1.º) El umbral mínimo de renta no se aplicará a las siguientes unidades de convivencia:

i) Aquellas en las que todos sus miembros se encuentren en situación de desempleo y hayan agotado las prestaciones correspondientes a tal situación.

ii) Personas sin hogar.

2.º) Quedará exonerada de la aplicación de ambos umbrales de renta, la unidad de convivencia de las personas que hayan sufrido daños incapacitantes como consecuencia de la actividad terrorista, cónyuge o persona que haya vivido con análoga relación de afectividad, al menos los dos años anteriores, de/con las víctimas fallecidas en actos terroristas, sus hijos/as y los hijos/as de las personas incapacitadas, así como las personas amenazadas.

Segundo. Objeto.

La presente Orden tiene por objeto convocar las ayudas al acceso a la vivienda habitual y permanente destinada a jóvenes con edad inferior a 35 años en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

Se convocan las siguientes líneas de ayuda al acceso a la vivienda habitual y permanente:

- a) Ayuda al alquiler de vivienda.
- b) Ayuda a la adquisición de vivienda en municipios y núcleos de población de pequeño tamaño.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras de 26 de septiembre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas destinadas al acceso a la vivienda en la Región de Murcia 2018-2021 (BORM número 232 de 6 de octubre de 2018).

Cuarto. Tipología y cuantía de la ayuda**Ayudas al alquiler de vivienda**

1. Siempre y cuando se cumplan los requisitos que para esta línea de ayuda establece la presente Orden, se financiará el 50 por ciento (50%) de la renta mensual que se deba satisfacer por el alquiler de la vivienda que constituya domicilio habitual y permanente de las personas solicitantes.

En el caso de que haya más de una persona beneficiaria, la cuantía de ayuda que corresponda a cada una se obtendrá dividiendo entre ellas la cuantía total a conceder.

2. De acuerdo a lo definido en el artículo 3.c), sólo se financiará la cantidad referente a alquiler de vivienda excluido cualquier otro concepto.

Si en el contrato de arrendamiento se incluyeran anejos u otros gastos y el precio de cada uno de ellos no estuviera desglosado en la renta a satisfacer, a los efectos de la comprobación del límite máximo de la ayuda, se seguirán los siguientes criterios:

a) Si el contrato incluye vivienda y garaje, el importe del alquiler de la vivienda se valorará como el 80 por ciento (80%) de la renta a satisfacer señalada en el contrato.

b) Si el contrato incluye vivienda y trastero, el importe del alquiler de la vivienda se valorará como el 95 por ciento (95%) de la renta a satisfacer señalada en el contrato.

c) Si el contrato incluye vivienda, garaje y trastero, el importe del alquiler de la vivienda será el 75 por ciento (75%) de la mencionada renta.

d) Si el contrato incluye vivienda, gastos de comunidad u otros, se valorará el importe de estos gastos como el 2 por ciento (2%) del importe de la renta señalada en el contrato y se descontará acumulativamente al importe resultante de aplicar, en su caso, alguno de los porcentajes establecidos en las letras a), b) y c) anteriores.

Ayuda a la adquisición de vivienda

1. Siempre y cuando se cumplan los requisitos que para esta línea de ayudas establece la presente Orden, se financiará el precio de la vivienda que se vaya a adquirir con hasta diez mil ochocientos euros (10.800 €), con el límite del 20 por ciento (20%) del precio de adquisición. La vivienda deberá situarse

en un municipio o núcleo de población de la Región de Murcia de las que se recogen en el anexo a esta Orden con una población residente inferior a cinco mil (5.000) habitantes, en los términos definidos en el artículo 3 letras d) y e).

Sólo se financiará la cantidad referente al precio de adquisición de la vivienda, excluidos los gastos y tributos, de acuerdo a lo definido en el artículo 3.c). Si con la vivienda se adquiriera algún anejo (garaje, trastero u otros) deberá hacerse constar, en el contrato público o privado de compraventa, el precio diferenciado.

2. En el supuesto de que la vivienda vaya a ser adquirida por más de una persona, el importe de la ayuda que pudiera recibir cada una de ellas, se determinará aplicando el porcentaje de cuota adquirida al importe de la ayuda correspondiente a la adquisición del 100% de la vivienda.

Quinto. Duración de la ayuda al alquiler de vivienda y efectos de la resolución de su reconocimiento.

1. La ayuda se calculará por meses naturales, computados a partir del 1 de enero de 2020, adaptándose el período de concesión a la vigencia del contrato de arrendamiento objeto de la ayuda y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Si la fecha de entrada en vigor del contrato de arrendamiento objeto de la ayuda es posterior al 1 de enero de 2020, la resolución de reconocimiento de la ayuda surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a la entrada en vigor del contrato.

3. Si las personas beneficiarias hubiesen solicitado la ayuda antes de la firma del contrato de arrendamiento, la resolución de reconocimiento surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de la entrada en vigor del contrato.

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes será de 45 días naturales computados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente Orden de convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, cuyo contenido íntegro se podrá consultar en el siguiente enlace del Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/es/index>.

Séptimo. Justificación de la ayuda.

Justificación de la ayuda al alquiler de viviendas.

1. A los efectos establecidos en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre y en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, la justificación por las personas beneficiarias de la aplicación de los fondos percibidos a la finalidad que sirvió de fundamento a la concesión de la ayuda se ajustará a la modalidad de cuenta justificativa simplificada, de acuerdo a lo dispuesto en artículo 75 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 14 de noviembre, aprobado por R.D 887/2006 de 21 de julio.

2. La presentación de la cuenta justificativa simplificada se realizará en el modelo normalizado que estará disponible en el procedimiento correspondiente código 3613 y en el plazo que se establezca en la correspondiente resolución de concesión y no más tarde del 1 de febrero de 2023.

3. El órgano concedente realizará un muestreo aleatorio por sorteo, a efectos de comprobación de los justificantes de los pagos contenidos en las cuentas justificativas. La muestra alcanzará, al menos, un número de expedientes concedidos que supongan el 10% del importe del crédito presupuestario que la Orden destina a esta línea de ayudas.

A estos efectos se requerirá a las personas beneficiarias seleccionadas a presentar los justificantes del pago de la renta, que podrán consistir en:

a) Si el pago se realiza mediante transferencia bancaria: justificantes de las transferencias realizadas.

b) Si el pago se realiza mediante domiciliación bancaria: recibos bancarios que se hayan domiciliado.

c) Si el pago se realiza mediante ingreso bancario: comprobantes de los correspondientes ingresos.

d) Si el pago se realiza en metálico: recibos de los correspondientes pagos o declaración responsable del arrendador de haberlos recibido.

En todo caso, los justificantes de pago deberán contener como mínimo: el importe del alquiler, la mensualidad a que corresponda (mes y año); la identidad de las personas arrendatarias y arrendadoras y, en el caso que proceda, el IBAN donde se satisface el alquiler que deberá coincidir con el que aparece en el contrato.

Justificación de la ayuda a la adquisición de viviendas.

1. Dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la concesión de la ayuda deberá presentarse la siguiente documentación:

a) Escritura pública de compraventa que acredite la adquisición de la vivienda en la que la ayuda conste como parte del pago y si se ha obtenido financiación para la adquisición mediante de un aval de la línea ICREF AVAL JOVEN al amparo de la Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, de 24 de mayo de 2021, deberá constar el destino de la ayuda a la correspondiente amortización del préstamo de financiación avalado.

b) En caso de no acudir a la financiación de la adquisición mediante préstamo de financiación avalado mediante de un aval de la línea ICREF AVAL JOVEN al amparo de la Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, de 24 de mayo de 2021 y de no disponer de la escritura pública, contrato privado de compraventa que acredite la adquisición y en el que conste la ayuda como parte del pago en la modalidad de entregas a cuenta y el correspondiente aval o seguro sobre las entregas a cuenta exigidos por la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.

c) En caso de viviendas en construcción: certificado de inicio de obra suscrito por técnico competente.

2. En cualquier supuesto en el que no se perfeccione la adquisición de la vivienda y la ayuda ya hubiera sido abonada, procederá el reintegro de la cantidad correspondiente, de acuerdo a los procedimientos regulados al respecto.

3. En el plazo de 3 meses desde la entrega por la parte vendedora de la vivienda, la persona beneficiaria deberá aportar el certificado o volante de empadronamiento acreditativo de la ocupación de la vivienda. La no aportación de dicho certificado podrá dar lugar al inicio de un expediente de reintegro de las cantidades que pudieran haberse cobrado indebidamente.

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Consejero de Fomento e Infraestructuras, José Ramón Díez de Revenga Albacete.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Fomento e Infraestructuras

6149 Extracto de la Orden de 1 de octubre de 2021 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones destinadas al alquiler de vivienda en la Región de Murcia (2.ª convocatoria).

BDNS (Identif.): 586991

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/586991>)

Primero. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en esta Orden, las personas físicas mayores de edad que reúnan las siguientes condiciones:

a) Que las personas solicitantes, así como las integrantes de la unidad de convivencia, posean la nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o, en caso de personas extranjeras provenientes de países terceros (fuera de la UE), cuenten con residencia legal en España.

b) Que las personas solicitantes tengan una edad igual o superior a 35 años en la fecha de presentación de la solicitud y si se optara por el porcentaje de ayuda incrementado, deberá acreditarse tener una edad superior a los 65 años en dicha fecha.

c) Que hayan suscrito, en calidad de arrendatarias, un contrato de vivienda habitual formalizado en los términos previstos en la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.

d) Que los umbrales de renta de la unidad de convivencia de las personas solicitantes se ajusten a lo dispuesto en el artículo 7.

Segundo. Objeto.

La presente Orden tiene por objeto convocar las ayudas al alquiler de vivienda habitual y permanente en la Región de Murcia.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras de 26 de septiembre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas destinadas al acceso a la vivienda en la Región de Murcia 2018-2021 (BORM número 232 de 6 de octubre de 2018).

Cuarto. Tipología y cuantía de la ayuda.

1. Siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos en la presente Orden, se financiará el cuarenta por ciento (40%) de la renta mensual que se deba satisfacer por el alquiler de la vivienda o el cincuenta por ciento (50%) de dicha renta si las personas beneficiarias tienen más de 65 años.

En el caso de que haya más de una persona beneficiaria, la cuantía de la ayuda que corresponda a cada una se obtendrá dividiendo entre ellas la cuantía total a conceder.

2. Sólo se financiará la cantidad referente a alquiler de vivienda de acuerdo a lo definido en el artículo 2 c), excluido cualquier otro concepto.

Si en el contrato de arrendamiento se incluyeran anejos u otros gastos y el precio de cada uno de ellos no estuviera desglosado en la renta a satisfacer, se seguirán los siguientes criterios a efectos de la comprobación del límite máximo de la ayuda:

a) Si el contrato incluye vivienda y garaje, el importe del alquiler de la vivienda se valorará como el 80 por ciento (80%) de la renta a satisfacer señalada en el contrato.

b) Si el contrato incluye vivienda y trastero, el importe del alquiler de la vivienda se valorará como el 95 por ciento (95%) de la renta a satisfacer señalada en el contrato.

c) Si el contrato incluye vivienda, garaje y trastero, el importe del alquiler de la vivienda será el 75 por ciento (75%) de la mencionada renta a satisfacer.

d) Si el contrato incluye vivienda, gastos de comunidad u otros, se valorará el importe de estos gastos como el 2 por ciento (2%) del importe de la renta señalada en el contrato y se descontará acumulativamente del importe resultante de aplicar, en su caso, alguno de los porcentajes establecidos en las letras a), b) y c) anteriores.

Quinto. Duración de la ayuda y efectos de la resolución de su reconocimiento.

1. La ayuda se calculará por meses naturales computados a partir del 1 de enero de 2020, adaptándose el período de concesión a la vigencia del contrato de arrendamiento objeto de la ayuda, y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Si la fecha de entrada en vigor del contrato de arrendamiento, objeto de la ayuda, es posterior al 1 de enero de 2020, la resolución de reconocimiento de la ayuda surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a la entrada en vigor del contrato.

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes será de 45 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, cuyo contenido íntegro se podrá consultar en el siguiente enlace del Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/es/index>.

Séptimo. Justificación de la ayuda.

1. A los efectos establecidos en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre y en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, la justificación por las personas beneficiarias de la aplicación de los fondos percibidos a la finalidad que sirvió de fundamento a la concesión de la ayuda se ajustará a la modalidad de cuenta justificativa simplificada, de acuerdo a lo dispuesto en artículo 75 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 14 de noviembre, aprobado por R.D 887/2006 de 21 de julio.



2. La presentación de la cuenta justificativa simplificada se realizará en el modelo normalizado que estará disponible en el procedimiento código 2434 y en el plazo que se establezca en la correspondiente resolución de concesión y no más tarde del 1 de febrero de 2023.

Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Consejero de Fomento e Infraestructuras,
José Ramón Díez de Revenga Albacete.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

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

6150 Anuncio por el que se hace pública la modificación de la autorización ambiental integrada concedida en el expediente AAI20071303, del titular Repsol Petróleo, S.A., para incorporar a la autorización ambiental las nuevas prescripciones técnicas derivadas de la modificación no sustancial de la instalación, consistente en la ejecución del Proyecto C-43 "Nueva Unidad de Hidrotratamiento de Biocombustibles Avanzados 2G" a partir de productos derivados no destinados al consumo humano, principalmente UCO (aceites usados de cocina), así como otros materiales de origen animal y vegetal. Expediente AAI20071303, promovido por Repsol Petróleo, S.A. con C.I.F: A28047223.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, se hace público que por Resolución de esta Dirección General de 15 de septiembre de 2021 se ha otorgado la Modificación de la Autorización Ambiental Integrada concedida en el expediente AAI20071303, del titular REPSOL PETRÓLEO, S.A. para incorporar a la Autorización las prescripciones técnicas derivadas de la modificación no sustancial de la instalación/actividad, consistente en la ejecución del Proyecto C43, Unidad de Producción de Biocarburantes 2G, que se corresponde con una nueva unidad de hidrotratamiento para la obtención de BIOS 2G a partir de productos derivados no destinados al consumo humano.

El contenido completo de la Resolución estará igualmente disponible, a partir del día siguiente a la publicación del presente Anuncio, en la página web de la CARM:

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6404&IDTIPO=100&RAS TRO=c511\\$m2729](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6404&IDTIPO=100&RAS TRO=c511$m2729)

Murcia, 15 de septiembre de 2021.—El Director General de Medio Ambiente, Francisco Marín Arnaldos.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Segura

6151 Información pública de la modificación de características de un aprovechamiento inscrito en el Registro de Aguas, término municipal de Jumilla (Murcia). Expte. APM-125/2019.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 143 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, en este Organismo se tramita un expediente de modificación de características de concesión de aguas subterráneas inscrita en el Registro de Aguas (sección a, tomo 9, hoja 1.783), sito en el paraje Las Granjas, término municipal de Jumilla (Murcia). La modificación de características solicitada consiste en la reprofundización del sondeo Grajas desde los 550 m hasta los 700 m de profundidad.

Al ser preceptivo en la tramitación del expediente realizar un periodo de información pública, según lo establecido en los artículos 105 y siguientes del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se abre un plazo de un mes, a fin de que los interesados puedan comparecer y exponer las alegaciones que consideren pertinentes.

Las características fundamentales del expediente tramitado se exponen a continuación:

Expediente: APM-125/2019

Titular: Comunidad de Regantes de Miraflores

Paraje: La Loma de Hellín, Escarabajas, Las Puntillas, La Alquería, Las Granjas, Cingla, La Solana y Vereda de Santiago.

Término municipal: Jumilla

Provincia: Murcia

Corriente o acuífero: 07.35.136 Cingla- Cuchillo y 07.34.133 Agra-Cabras

Clase y afección: Regadío

Volumen máximo anual: 3.851.288 m³ (2.310.772,8 m³ procedentes del acuífero Cingla-Cuchillo y 1.540.515,2 m³ procedentes del acuífero Agra-Cabras).

Superficie regable: 1.329 ha

Caudal medio equivalente: 122,12 l/s

Dotación: 2.898 m³/ha/año

Características de los puntos de captación:

Denominación	Profundidad (m)	Diámetro (mm)	Potencia instalada (CV)	Coord. UTM (ETRS89)	Caudal (l/s)
Loma de Hellín	550	900	650	641435.4260928	60
Escarabajas	550	900	800	641922.4261621	80
Puntillas	550	900	800	641337.4265630	80
Alquerías	550	900	800	646920.4266292	80
Grajas (reprofundizado)	700	900	900	647900.4267543	100
Cingla	550	900	650	647886.4267838	60
Gregory	550	900	650	648322.4268520	50
Vereda de Santiago	390	500	260	643341.4263193	50

Condiciones específicas: el sondeo Puntillas captas sus aguas del acuífero 07.34.133 Agra-Cabras y se limita su volumen máximo a extraer al 40% del volumen máximo anual concedido, correspondiendo el 60% al resto de los sondeos, que captan sus aguas del acuífero 07.35.136 Cingla-Cuchillo.

El sondeo Vereda de Santiago puede extraer un máximo de 100.000 m³/mes y 600.000 m³/año.

Los escritos y documentos, citando la referencia del expediente, se podrán dirigir a las Oficinas de la Confederación Hidrográfica del Segura (Comisaría de Aguas), con domicilio en Plaza de Fontes, número 1, 30001 Murcia. Asimismo, el expediente podrá ser consultado en el tablón de anuncios digital de este Organismo en la página web www.chsegura.es

Murcia, 2 de septiembre de 2021.—El Comisario de Aguas, Francisco Javier García Garay.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Segura

6152 Solicitud de concesión administrativa por modificación de características de aprovechamiento de aguas subterráneas inscrito en el Registro de Aguas. Paraje Padilla de los Geas Almendricos, T.M. Lorca (Murcia). APM-41/2018.

En este Organismo se tramita expediente relativo a la modificación de características del aprovechamiento inscrito en la Sección C, Tomo 13, Hoja 2536, consistente en la adición de un nuevo punto de captación al aprovechamiento cuyo titular es la Cooperativa del Campo y Caja Rural, sin aumento de volumen máximo anual ni de la superficie de riego.

El aprovechamiento tiene inscrito un volumen máximo anual de 703.082 m³ para riego de 210,15 ha, siendo la captación un sondeo de 300 m de profundidad y 500 mm de diámetro.

La modificación consistiría en la adición al aprovechamiento de otro sondeo, a unos 524 metros de distancia del sondeo inscrito, con una profundidad de 350 metros y 600 mm de diámetro.

La Oficina de Planificación Hidrológica emitió el informe de compatibilidad INFOCSUB 123/2018 conforme el Plan Hidrológico de la Demarcación Hidrográfica del Segura con carácter favorable. Los sondeos se encuentran en el acuífero Alto Guadalentín y masa de agua del mismo nombre, declarada en riesgo de no alcanzar el buen estado cuantitativo por el Acuerdo Primero de la Junta de Gobierno de fecha 30/07/2014 y aprobándose por el Acuerdo Segundo de la misma Junta de Gobierno las siguientes medidas cautelares: "Podrá autorizarse la modificación de características de los aprovechamientos inscritos en el Registro de Aguas, que tengan como finalidad su mantenimiento y conservación, mediante profundización, sustitución o incremento del número de sus captaciones, o de la potencia de los grupos de elevación en ellas instalados." La finalidad de mantenimiento en cuanto a la adición del sondeo quedaría amparada en la citada medida cautelar.

Al ser preceptivo en la tramitación del expediente realizar un periodo de información pública, conforme al art. 109 y siguientes del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, con el fin de detectar posibles interesados, se abre dicho periodo por plazo de un mes, a fin de que puedan comparecer en el expediente, examinar la documentación obrante y exponer las alegaciones que consideren pertinentes.

Las características fundamentales de la petición presentada se exponen a continuación:

- Expediente: APM-41/2018
- Titular: Cooperativa Agraria del Campo y Caja Rural.

- Dirección: Avda. Teniente Montesinos, n.º 8-Z-3.ª D C.P. 30100 – Espinardo (Murcia)
- Masa de agua-acuífero: 070.057 Alto Guadalentín-Alto Guadalentín
- Destino de las aguas: Riego
- Volumen máximo anual: 703.082 m³
- Caudal instantáneo: 40 l/s
- Superficie regable: 210.15 ha brutas inscritas.
- Dotación bruta: 3.346 m³/ha/año
- Término municipal y provincia: Lorca (Murcia)
- Características de las tomas: Se puede observar su ubicación en el plano adjunto.

Coordenadas UTM (ETRS-89):				
	X	Y	Profundidad (m)	Diámetro (mm)
Sondeo inscrito	605975	4147858	300	500
Sondeo a adicionar	605768	4147362	350	600

Los escritos, citando la referencia APM-41/2018, se podrán dirigir a las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Segura, con domicilio en Plaza de Fontes, 1, 30001 Murcia.

Los documentos obrantes en el expediente se encuentran publicados en la web oficial de este Organismo: <https://www.chsegura.es/chs/servicios/informacionpublica/general/>. Asimismo, podrá examinarse en el Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico (Servicio de Aguas Subterráneas) en la calle Acisclo Díaz, n.º 5.ª, en horario de atención al público, previa cita.

Murcia, 23 de septiembre de 2021.—El Comisario de Aguas, Francisco Javier García Garay.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alcantarilla

6153 Aprobación inicial de la modificación de las bases de ejecución del Presupuesto 2021.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 29 de Julio de 2021, aprobó inicialmente el expediente de modificación de las Bases 1,2,3,5,6,7,8,11,45 y 46 de ejecución del Presupuesto 2021. Así como modificación del nombre del Título V añadiendo al mismo una nueva Base, con el número 63, dando una nueva numeración a las bases siguientes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público dicho acuerdo por plazo de 15 días hábiles al objeto de que los interesados puedan formular reclamaciones.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://alcantarilla.sedelectronica.es>].

Dicho expediente se considerará definitivamente aprobado, si al término del periodo de exposición pública no se hubiere presentado reclamación alguna, tal y como se dispone en el artículo 169.1 del indicado texto legislativo.

Alcantarilla, 27 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente Joaquín Buendía Gómez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

6154 Anuncio de exposición pública del padrón de la tasa por ocupación de la vía pública en el mercado semanal. Cuarto trimestre de 2021.

Aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local, con fecha 28/09/2021, el padrón de la tasa por ocupación de la vía pública en el mercado semanal, celebrado los martes y los viernes en la localidad, correspondiente al cuarto trimestre de 2021, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sujeción de los mismos al trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en la Tesorería y tablón municipal de edictos, por el plazo de un mes a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones consideren oportunas.

Contra el acto de aprobación del citado Padrón, podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición al público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Los recibos se encontrarán al cobro, en período voluntario, entre el 01/10/2021 y el 30/11/2021, pudiendo hacerse efectivos en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras que constan en los mismos, y se establece como fecha de cargo en cuenta para los recibos domiciliados el día 05/11/2021.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que corresponda y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Alguazas, a 29 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa-Presidenta, Silvia Ruiz Serna.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

6155 Aprobación inicial del Reglamento del Consejo Municipal de Salud de Mazarrón.

Habiéndose aprobado inicialmente en sesión ordinaria del Pleno celebrado el día 25 de mayo de 2021, el Reglamento del Consejo Municipal de Salud de Mazarrón, se somete a información pública por plazo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a la inserción de este anuncio Boletín Oficial de la Región de Murcia, para que los interesados puedan examinar el expediente en <http://gobiernoabierto.mazarron.es/organizacion-del-ayuntamiento-y-administrativa/ocumentos-en-informacion-publica/Aprobacion-inicial-del-Reglamento-del-Consejo-Municipal-de-Salud-de-Mazarrón/>

Transcurrido dicho plazo de no producirse reclamaciones o sugerencias se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, procediendo a la publicación del texto íntegro.

En Mazarrón, a 22 de julio de 2021.—El Alcalde-Presidente, Gaspar Miras Lorente.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Puerto Lumbreras

6156 Bases de la convocatoria de subvenciones a instituciones y asociaciones sin ánimo de lucro del municipio de Puerto Lumbreras 2021.

BDNS (Identif.): 587468

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/587468>)

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Régimen jurídico. Aplicación presupuestaria. Constituye el objeto de las presentes bases la regulación de la Convocatoria 2021 de las subvenciones concedidas por el Excmo. Ayuntamiento de Puerto Lumbreras a distintas Instituciones y Asociaciones sin ánimo de lucro de carácter deportivo, cultural, social, de la mujer, hallándose inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones, desarrollen su actividad principalmente en el municipio de Puerto Lumbreras, y respecto de aquellas actividades o proyectos que, siendo subvencionables, hayan sido realizadas o ejecutados antes del 31 de diciembre de 2021. Resulta de aplicación al presente procedimiento de concesión, con carácter general, lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como el resto de normativa concordante y, con carácter particular, la Ordenanza reguladora de la concesión de Subvenciones a Instituciones y Asociaciones sin ánimo de lucro (BORM n.º 173, de 28 de julio de 2004), en lo que no se oponga a la citada normativa. Las ayudas se concederán con cargo a los créditos contenidos en las siguientes aplicaciones presupuestarias del Presupuesto General de 2021, hasta el importe máximo que para cada una de ellas se indica: APLICACIÓN PRESUPUESTARIA IMPORTE 2021 231 48004 Transferencias a Asociaciones 1000,00 €

2021 334 48012 Transferencias a Asociaciones Culturales 3000,00€
2021 341 48016 Transferencias a Asociaciones Deportivas 22.700,00€

Segunda.- Actividades/proyectos subvencionables.

Las subvenciones a otorgar tendrán por objeto la financiación de los programas de actividades, gastos generales y de mantenimiento de las asociaciones, siempre en el marco de competencias que con el carácter de propias atribuye a los municipios el art. 25.2 de la Ley de Bases de Régimen Local y Ley 20/2015 por la que se modifica la Ley 6/2014 de medidas urgentes para la garantía y continuidad de los servicios públicos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en relación a la prestación de servicios sociales. En concreto, el ámbito material de competencias para las que se podrán conceder subvenciones y que constituyen el objeto de esta convocatoria, son:

- Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
- Promoción de la cultura y equipamientos culturales.
- Prestación de servicios sociales y de promoción y reinserción social. Fuera de estos ámbitos competenciales, no se podrán conceder subvenciones sin antes haber tramitado el expediente de autorización para el ejercicio de competencias que el art. 7.4 de la Ley 7/1985 denomina distintas de las propias y de las atribuidas por delegación.

Tercera.- Requisitos de los destinatarios y solicitudes de participación en la convocatoria.

Será necesario para poder concurrir a esta convocatoria, que las asociaciones estén inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones. Las solicitudes de participación deberán presentarse de forma telemática a través de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, en un plazo de 10 días a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en Tablón de Anuncios electrónico del Ayuntamiento. Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

- 1.- Fotocopia compulsada del DNI del Presidente de la asociación.
- 2.- Fotocopia compulsada del CIF de la asociación.
- 3.- Certificado del Secretario de la asociación acreditativo de la composición de los órganos directivos de la misma.
- 4.- Memoria o proyecto de las actividades que, siendo subvencionables, se hallan realizado a lo largo del año 2021, con el presupuesto detallado de gastos e ingresos de cada una de ellas.
- 5.- Certificado expedido por la entidad bancaria de la cuenta corriente, con expresión de todos sus dígitos, en la que conste la asociación como titular, así como la expresión de las personas autorizadas.
- 6.- Memoria y/o proyecto justificativo de la última subvención percibida.
- 7.- Deberán estar en posesión de certificado de firma digital, toda vez que están obligadas a relacionarse de forma telemática con la Administración, según dispone el art. 14.2º de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común.

No podrán concurrir a esta convocatoria las asociaciones subvencionadas por el Ayuntamiento en virtud de Convenio de Colaboración en vigor.

Cuarta.- Procedimiento de concesión de las subvenciones.

El procedimiento de concesión de estas subvenciones es la concurrencia competitiva, según el cual la concesión de las subvenciones se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas de forma que, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, la concesión se realizará a aquellas solicitudes que reúnan los requisitos exigidos en las presentes bases reguladoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La gestión de estas subvenciones se sujetará a los principios de publicidad, concurrencia competitiva, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, así como la eficacia en el cumplimiento de objetivos y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos. El órgano instructor y gestor del presente procedimiento es la Concejalía delegada de Actividad Física y Deportes, Festejos y Cultura a los efectos de lo previsto en el artículo 71 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo

Común de las Administraciones Públicas. Cada empleado público responsable del área objeto de subvención, en la que se enmarquen las actividades de la entidad peticionaria (conforme al ámbito material de competencias señalado en la Base Segunda), tras la comprobación del cumplimiento por parte de los solicitantes de los requisitos exigidos por la convocatoria, evaluará las solicitudes conforme a los siguientes criterios de valoración:

- 1.- Calidad del proyecto.
- 2.- Número de participantes o beneficiarios.
- 3.- Ajuste del presupuesto a las características de las actividades a subvencionar, según criterio de proporcionalidad.
- 4.- Ejecución satisfactoria y correcta justificación de la subvención obtenida el año anterior.

Una vez evaluadas las solicitudes, el empleado público responsable del área elevará sus conclusiones, debidamente motivadas, junto con el expediente, a una Comisión de Control, que emitirá una propuesta de acuerdo, en la que se concrete el resultado de la evaluación efectuada, que será elevada a la Junta de Gobierno Local para su aprobación, órgano éste que resulta el competente para resolver sobre la concesión. La Comisión de Control estará compuesta por cuatro técnicos municipales que estén adscritos a cualquiera de las áreas de deportes, educación, cultura, servicios sociales y mujer de este Ayuntamiento, de los que uno de ellos actuará como Presidente y los tres restantes como vocales, todo ellos con voz y voto. Será secretario de la Comisión de Control un funcionario propio del Ayuntamiento, que actuará con voz pero sin voto. La designación de los componentes de la referida Comisión se realizará mediante Resolución de Alcaldía, que será objeto de publicación en el Tablón de Anuncios electrónico a efectos de que por los interesados puedan ser alegadas, en su caso, posibles causas de abstención y/o recusación conforme a lo previsto en los artículos 23 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El órgano instructor y gestor competente para el impulso y tramitación del procedimiento de la presente convocatoria, lo será también para resolver las incidencias de cualquier naturaleza que se produzcan durante el procedimiento de concesión de estas ayudas. Para la tramitación del procedimiento, en lo no regulado en estas Bases, será de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinta.- Obligaciones de los beneficiarios.

Justificación de la subvención. Los beneficiarios de las subvenciones están obligados a:

a) Haber realizado las actividades o ejecutado los proyectos que fundamentan la concesión de la subvención y que constituyen su objeto antes del 31 de diciembre del año 2021, en la forma, términos y condiciones establecidas en el proyecto subvencionado. No podrán introducirse modificaciones en el proyecto inicial, salvo que se haya obtenido la autorización expresa por parte del Ayuntamiento.

b) Hallarse al corriente el de sus obligaciones tributarias con la Hacienda Estatal, Hacienda Local y Seguridad Social.

c) Aportar la documentación que figura en las Bases.

d) Cumplir con los requisitos establecidos en la Base Tercera de este documento.

e) Facilitar al órgano instructor, las labores de inspección, comprobación y control financiero, que sean requeridas para seguimiento, control y comprobación de la ejecución de las actividades objeto de la subvención, según lo dispuesto en el art. 46 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

f) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de la subvención durante un periodo de cuatro años desde la concesión de la subvención.

g) Comunicar al órgano instructor, otras ayudas públicas o privadas que hubiera obtenido o solicitado para las mismas actividades, así como cualquier otra incidencia o variación que se produzca en relación con la subvención concedida.

h) Publicitar en sus medios digitales, redes sociales y páginas web corporativas la concesión de la presente ayuda.

i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en los art. 36 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en particular por obtener la ayuda falseando las condiciones requeridas para ello o incumpliendo las obligaciones adquiridas en la declaración responsable presentada junto a la solicitud de la presente convocatoria.

j) Justificar de la subvención concedida mediante la presentación de los siguientes documentos:

1.º Fotocopias compulsadas de facturas justificativas del gasto total de la actividad, que contendrán: Datos de identificación del expedidor (nombre y apellidos, y CIF); Datos de identificación de la Entidad perceptora de la subvención; Descripción clara de la prestación del servicio o suministro; Desglose del IVA y/o retenciones del IRPF; Lugar y fecha de emisión.

2.º Certificado expedido por el Secretario de la Institución o Asociación, en el que se haga constar el cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y la aplicación de los fondos recibidos. El plazo para presentar estos documentos finalizará el día 31 de marzo del año 2022

Sexta.- Revocación y reintegro de la subvención.

La concesión de la subvención será revocada, y se exigirá al beneficiario el reintegro de la cantidad percibida, en los siguientes casos:

- Incumplimiento de la obligación de justificación conforme a lo previsto en las presentes Bases.

- Incumplimiento del proyecto para el que la subvención fue concedida.

- Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en la Base Quinta.

- Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido. La Junta de Gobierno Local será el órgano competente para exigir del beneficiario el reintegro de la subvención. En la tramitación del expediente se garantizará el derecho del interesado a la audiencia. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de 12 meses desde la fecha del acuerdo de iniciación.

Séptima.- Publicidad de la convocatoria.

Las bases de la convocatoria se publicarán en el Tablón de Anuncios electrónico del Ayuntamiento, en el Portal de Transparencia y en la página Web

www.puertolumbreras.es. Todo ello, sin perjuicio de la publicación en la base de datos nacional de subvenciones, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y con el contenido necesario que exige el artículo 23 del mismo texto legal.

Octava.- Resolución de concesión y recursos.

La resolución de concesión determinará la cuantía concedida e incorporará las condiciones, obligaciones y determinaciones accesorias a que deba sujetarse la asociación beneficiaria. La misma se publicará en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica municipal, surtiendo esta publicación los efectos de la notificación, conforme a lo previsto en el art. 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en la Base de Datos Nacional de Subvenciones. Transcurrido el plazo legalmente previsto para resolver el presente procedimiento sin que hubiese recaído resolución expresa se producirán los efectos del silencio administrativo desestimatorio. La resolución pondrá fin a la vía administrativa y contra ella podrá interponerse recurso potestativo de reposición, ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a supublicación-notificación, de acuerdo a los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo

Común de las Administraciones Públicas; o recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses ante el correspondiente Juzgado de la Contencioso Administrativo, de conformidad con los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Novena.- Protección y cesión de datos.

En cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que los datos personales obrantes en los archivos del Excmo. Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, así como los que sean requeridos posteriormente para completar el expediente a los beneficiarios, serán tratados bajo la responsabilidad del Excmo. Ayuntamiento, para fines de control administrativo, burocrático, histórico o estadístico, pudiendo ser cedidos a otras áreas de la Administración Pública, para llevar a cabo cuantas tramitaciones sean oportunas. Estos datos, se conservarán en cumplimiento de la normativa legal vigente, así como en base a las potestades establecidas a tal efecto, en la normativa de referencia como Administración Pública. Entendemos que dichos datos corresponden a la propia entidad interesada y/o representante legal, y que son ciertos, quedando exonerado el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras de cualquier responsabilidad derivada de la falsedad de los mismos. Se garantiza el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento dirigiéndose al Excmo. Ayuntamiento de Puerto Lumbreras. Si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, podrá presentar una reclamación ante la autoridad de control en www.agpd.es.

Puerto Lumbreras, 27 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa-Presidenta, María de los Ángeles Túnez García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Puerto Lumbreras

6157 Corrección de error del anuncio de la convocatoria para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo mediante oposición libre del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.

Advertido error en el enunciado del anuncio número 5826 publicado en el BORM núm. 219, de 21 de septiembre de 2021, se corrige en el siguiente sentido:

Donde dice:

“Convocatoria de proceso selectivo para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario/a de carrera, por el sistema de concurso-oposición, correspondiente a la oferta de empleo público 2018 del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.”

Debe decir:

“Convocatoria de proceso selectivo para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo, funcionario/a de carrera, por el sistema de oposición libre correspondiente a la oferta de empleo público 2018 del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.”

Puerto Lumbreras, 24 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa-Presidenta, M.^a Ángeles Túnez García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Pedro del Pinatar

6158 Convocatoria para la provisión en comisión de servicio de un puesto de Técnico de Administración General.

Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 26 de agosto de 2021, se aprobaron las bases de la convocatoria para la provisión en comisión de servicio de un puesto de Técnico de Administración General, publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 215, de 16 de septiembre de 2021, y vista subsanación del Ministerio de la Presidencia se resuelve:

Publicar la convocatoria para la provisión en comisión de servicio de un puesto de Técnico de Administración General, y establecer un plazo de presentación de solicitudes de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución.

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el Tablón de Edictos y en la página WEB municipal del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar.

San Pedro del Pinatar, 30 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa-Presidenta, Visitación Martínez Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Torre Pacheco

6159 Concesión administrativa de uso privativo de un bien de dominio público.

Por Acuerdo de Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Torre Pacheco de 21 de septiembre de 2021, se somete a información pública el proyecto y el pliego de condiciones jurídicas y económico-administrativas para la adjudicación directa de la concesión administrativa de uso privativo de un bien de dominio público a la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes, con destino a la puesta en marcha de un centro de atención integral de acogida en régimen de residencia.

El mencionado bien inmueble tiene las siguientes características: parcela de 4.144 m², que incluye una vivienda de 601 m² y una oficina de 63'70 m². Finca catastral número 30037.ª010004220001ID, y con inscripción en el registro de la propiedad de Torre Pacheco, Finca: 35196, Tomo: 2.582, Libro: 566, Folio: 93, siendo su actual naturaleza la de dominio público.

Habiéndose instruido el procedimiento por los servicios municipales, para la concesión demanial, se somete, por plazo de 30 días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, a trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias y reclamaciones tengan por conveniente.

La documentación estará a disposición de los interesados en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Torre Pacheco, sito en la siguiente dirección web: <https://sede.torrepacheco.es>, así como en la propia Casa Consistorial del Ayuntamiento de Torre Pacheco (Secretaría).

Firmado en Torre Pacheco, a 22 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Antonio León Garre.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Totana

6160 Aprobación del padrón de agua, saneamiento y recogida domiciliaria de basura correspondiente al tercer trimestre de 2021.

Aprobado el padrón de agua, saneamiento y recogida domiciliaria de basura, correspondiente al tercer trimestre 2021, por importe de total de 1.743.837,07 €, por Resolución de la Alcaldía n.º 3115/2021.

Contra esta resolución que pone fin a la vía administrativa, sólo podrá formularse el recurso de reposición regulado en los artículos 14 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, 108 de la Ley 7/85, de 2 de abril y 160 de la Ley General Tributaria 230/63, de 28 de diciembre (modificados por Ley 50/98, de 30 de diciembre, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

No obstante, podrá ejercitar cualquier otro recurso, que estime procedente. La interposición del recurso, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes y se entenderá desestimado cuando no haya recaído resolución en plazo.

En cumplimiento de lo previsto en el art. 124.3 de la Ley General Tributaria, los contribuyentes afectados por dichos tributos podrán efectuar los pagos de sus deudas tributarias en las oficinas de Banco Sabadell, en horario determinado por la oficina, durante el del 01 de octubre a 02 de diciembre de 2021. Asimismo, se recuerda a los contribuyentes que pueden hacer uso de la domiciliación de pago a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro.

El vencimiento del plazo de ingreso en periodo voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda, determinará el inicio del periodo ejecutivo, el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127 de la Ley General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Totana, 28 de septiembre de 2021.—El Alcalde- Presidente, Juan José Cánovas Cánovas.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia

6161 Convocatoria a Asamblea General Ordinaria.

Asamblea General Ordinaria de esta Comunidad de Regantes de Alhama de Murcia, que tendrá lugar el Domingo día 24 de octubre, en la Casa de la Cultura (Parque La Cubana), a las 10,00 horas en 1.ª Convocatoria, y a las 10,30 horas en 2.ª, de acuerdo con el siguiente

Orden del día:

Asamblea Ordinaria

Punto 1.º- Aprobación, si procede, del Acta de la Asamblea General Ordinaria del 14 de abril de 2019.

Punto 2.º- Aprobación, si procede, del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del 18 de octubre de 2019.

Punto 3.º- Aprobación, si procede, del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del 23 de febrero de 2020.

Punto 4.º- Lectura de la Memoria de los Ejercicios de 2019 y 2020 e informe técnico y financiero.

Punto 5.º- Aprobación, si procede, de las Cuentas del Presupuesto Ordinario de 2019.

Punto 6.- Aprobación, si procede, de las Cuentas del Presupuesto Ordinario de 2020

Punto 7.º- Aprobación, si procede, del Presupuesto Ordinario para el año 2021.

Punto 8.º- Expedientes concesiones aguas desaladoras. Acuerdos por adoptar.

Punto 9.º- Obras modernización de Regadíos. Acuerdos por adoptar.

Punto 10.º- Nombramiento de Dos Firmantes del Acta de esta Asamblea.

Punto 11.º- Constitución de Mesa Electoral por un presidente, dos interventores y el Secretario General de la Comunidad.

Punto 12.º- Presentación de Candidatos proclamados.

Punto 13.º- Elección de Presidente y Vicepresidente de la Comunidad; Seis Vocales Titulares y Seis Vocales Suplentes de la Junta de Gobierno. Presidente; Dos Vocales Titulares y Dos Vocales Suplentes del Jurado de Riegos.

Punto 14.º- Autorización a la Junta de Gobierno contratación servicios profesionales externos.

Punto 15.º- Ruegos y preguntas.

Alhama de Murcia, 1 de octubre de 2021.—El Presidente, Fulgencio Águila Moreno.—El Secretario General, Alfonso Romero Caro.